Expediente: **62/17**
Carátula: **FERNANDEZ MANUEL BERNARDINO C/ AZUCARERA JM.TERAN S.A. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1 C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/06/2024 - 04:59**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - WORKING S.R.L., -DEMANDADO
20305884643 - FERNANDEZ, MANUEL BERNARDINO-ACTOR
20224148039 - AZUCARERA JUAN M. TERAN S.A., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1 C.J.C.

ACTUACIONES N°: 62/17

H20920565746

LES

JUICIO:FERNANDEZ MANUEL BERNARDINO c/ AZUCARERA JM.TERAN S.A. Y OTRO s/ COBRO DE PESOS – Expte. N° 62/17

Concepción, fecha dispuesta al pie.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en esta causa caratulada: “FERNANDEZ MANUEL BERNARDINO VS AZUCARERA J.M. TERAN S.A. Y OTRO S/COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 62/17”, sustanciada ante la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1 del Centro Judicial Concepción, de la que:

RESULTA:

I. Que en fecha 09/05/2017, se apersona el letrado Marcelo Sebastian Becerra, en representación del señor Fernandez Manuel Bernardino, DNI: 27.721.810, domiciliado en Bazan de Laguna N°197 de la ciudad de Concepción provincia de Tucumán, como lo justifica con el poder Ad Litem agregado en autos. En tal carácter, promueve demanda en contra de las empresas Azucarera J.M. Teran S.A. y Working SRL ambas con domicilio en Maipu S/N Santa Barbara de la ciudad de Aguilares provincia de Tucumán, por cobro de la suma total de pesos $715.413,63 o lo que resulte de las pruebas, con más sus intereses, gastos y costas hasta el día de su efectivo pago, por los conceptos indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, días trabajados, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización art. 2 ley 25323 e indemnización art. 80 LCT. Funda su acción en la relación laboral mantenida con los demandados desde el 01/03/2003, trabajando los primeros años sin registración laboral, de manera ininterrumpida hasta el mes de octubre 2016 cuando ocurre el distracto. Aclara que su categoría era la de “rondin”, “portero” y luego “jefe de seguridad”, tal como surge de los recibos de sueldo que acompaña. De lunes a sábados de 08 a 12 y de 14 a 19 horas, todos los meses del año. Recalca que durante los meses de verano lo hacían figurar como dependiente de Working SRL, en total fraude laboral para disfrazar la relación como de temporada y no permanente. Que percibía una remuneración mensual de $23.348,45. Relata que la relación se desarrolló con normalidad hasta que el 24/08/2016 recibe instrucciones de desalojar a cualquier persona que se encuentre en una vivienda que pertenece a la empresa y en caso de ser necesario utilice la fuerza pública para desocupar la propiedad. Que al llegar a la vivienda, encuentra la misma con ocupantes y siendo que no corresponde a su función le sugirió a sus jefes que utilicen las vías legales para

recuperar la casa del ingeniero Octaviano.

Que el 27/08/216 se presentó a trabajar y no se le permitió el ingreso, además de comunicarle que estaba suspendido a la espera de los resultados del sumario administrativo que la empresa iniciaba por el operativo “recuperación de vivienda donde vivía el ingeniero Mario Octaviano”. Frente a ello en 15/09/2016 envia TCL rechazando e impugnando la sanción disciplinaria atento que su derecho de defensa estuvo ausente. Intimó nuevamente en 21/09/2016 y 26/09/2016 se le abonen los haberes de los días de suspensión rechazada bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido y pone su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora. Recibiendo como respuesta CD del 30/09/2016 que no notificaba del despido con justa causa. Dejó en claro mediante TCL que la orden impartida por la empresa era ilegal. Acompaña planilla de rubros reclamados. Invoca fraude laboral dado que sus tareas eran cumplidas todo el año en el predio del Ingenio Santa Barbara, pero se cambiaba la figura del empleador. Acompaña y ofrece pruebas. Efectúa petitorio.

II. Corrido traslado de la demanda en 04/07/2017, se apersona el letrado Hugo Mariano Danesi, en el carácter de apoderado de la firma Azucarera Juan M. Teran SA. En tal carácter, contesta demanda y, luego de negar en general y particular los hechos y el derecho invocado por la parte actora, procede a dar su versión de los hechos. Expresa que el actor fue despedido con invocación de causa el día 29/09/2016 en razón de que **el día 25/08/2016 la empresa le encomendó la tarea de custodiar un inmueble de propiedad de la firma ubicado en Av. Mitre 459 de la ciudad de Aguilares y asegurar los ingresos de la misma, cambiando las cerraduras y colocando candados para impedir el ingreso de usurpadores, que para dicha tarea tuvo a su disposición un grupo de al menos seis personas y que a pesar de ello y encontrándose en el interior del inmueble sin ocupante alguno, permitieron el ingreso de una persona de sexo femenino en forma ilegítima, la que permanece allí hasta la fecha. Que los hechos narrados evidencian una notoria negligencia de su parte al permitir el ingreso de una mujer al inmueble mientras ud. se encontraba en el con un grupo de al menos seis personas, ocasionando un perjuicio evidente a la firma. Puso en evidencia su manifiesta incapacidad para la función que ocupa a cargo del sector seguridad y vigilancia lo que constituye una falta gravísima a los deberes y obligaciones a su cargo por lo que se torna imposible la prosecución del vínculo que le unía a la empresa. Por ello la empresa decidió despedirlo con justa causa por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad**. Refiere que el señor Fernandez actuó con impericia, falta de capacidad, y negligencia, incumpliendo con los deberes y obligaciones a su cargo, lo que constituye una conducta injuriosa para con su empleador. Impugna la planilla. Consigna la certificación de servicios atento que el actor jamás paso por la empresa a retirarla. Ofrece pruebas. Hace reserva del caso federal. Agrega otras consideraciones; efectúa petitorio.

III. Por decreto del 14/12/2017 se tiene por incontestada la demanda por parte de la codemandada Working SRL.

IV. En 23/08/2022 se presenta el Dr. Hernan Correa e invoca su carácter de apoderado del actor.

V. En 06/03/2023 el Dr. Luis María Pedraza con el patrocinio del Dr. Sebastián Casanova se apersona por la firma accionada Azucarera Juan M. Teran SA.

VI. Mediante proveído del 25/04/2023 se abre la causa a prueba al sólo fin de su ofrecimiento. En 13/09/2023 se celebra la audiencia en la que consta que no se arriba a una conciliación por lo que se proveen las pruebas oportunamente ofrecidas.

VII. En 21/02/2024 secretaría actuaría informa sobre la actividad probatoria de las partes.

VIII. Agregados los alegatos de la actora en fecha 27/02/2024.

IX. Mediante proveído del 02/05/2024 se ordena el pase de las actuaciones a despacho para resolver; y

CONSIDERANDO:

I. Conforme a los términos de la demanda y su responde constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba los siguientes: a) la prestación de servicios del actor Manuel Bernardino Fernandez a favor de la demandada Azucarera Juan M Teran SA; b) la categoría laboral habitual de “jefe de seguridad” en la que se desempeñó luego de ser ascendido. Atento a ello propicio tener por acreditados estos hechos, lo que permite encuadrar la relación jurídica substancial en el régimen de la Ley 20.744 (reformada).

II. Las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre los cuales éste juez deberá pronunciarse son las siguientes: 1°) Fecha de inicio de relación laboral. Carácter temporario o permanente de la prestación de servicios. 2°) Fecha y causal del distracto laboral, justificación; 3°) Rubros e importes reclamados; 4°) Costas y honorarios.

Primera cuestión: Fecha de inicio de relación laboral. Carácter temporario o permanente de la prestación de servicios.

El actor manifiesta que inició la relación laboral el 01/03/2003, trabajando los primeros años sin registración laboral, que el 11/04/2006 fue registrado por su empleador. Que prestó sus tareas de manera ininterrumpida hasta el mes de octubre 2016 cuando ocurre el distracto. Aclara que su categoría era la de “rondin”, “portero” y luego “jefe de seguridad”, tal como surge de los recibos de sueldo que acompaña. De lunes a sábados de 08 a 12 y de 14 a 19 horas, todos los meses del año. Recalca que durante los meses de verano lo hacían figurar como dependiente de Working SRL, en total fraude laboral para disfrazar la relación como de temporada y no permanente.

Por su parte el accionado Azucarera Juan M Teran SA niega expresamente la antigüedad invocada por el actor y manifiesta que el mismo inició sus labores el 11/06/2004.

Ante la peculiar complejidad de la problemática en estudio y decisión, este Juez dirigió en la presente causa su esfuerzo, para obtener la mayor claridad posible en el desarrollo de la sentencia, y procurar que la misma sea de fácil lectura a las partes actora y demanda en el proceso.

Sintetizada la posición de las partes, corresponde merituar las pruebas aportadas en orden a su pertinencia y atendibilidad, conforme artículos 136, 321 y 322 del CPCC, de aplicación supletoria.

Los jueces del trabajo están autorizados a seleccionar y jerarquizar las fuentes y medios probatorios pudiendo preferir, unos elementos de tal naturaleza a otros, sin que su oposición pueda revisarse en la instancia extraordinaria sino se demuestra absurdo. SCBA 17/05/94 (052898 sumario 13249). Así se considera:

Respecto a la fecha de inicio observo:

CPA N° 1: La prueba instrumental consistente en: misivas remitidas por las partes, recibos de sueldo, actuaciones ante la SET; carecen de efecto probatorio de la antigüedad que el actor invoca en la demanda.

CPA N°11: Testimonial: Las declaraciones testimoniales, rendidas a tenor del interrogatorio propuesto por los testigos Perez Mario, Fernandez Rodrigo y Molina Juan “Si, si lo conozco de la ciudad, vecinos, hemos cruzado palabra en algún momento. Tengo conocimiento que él trabajaba en el Ingenio del pueblo de Santa Bárbara, cercano a Aguilares. Tengo conocimiento porque yo he trabajado en la Escuela Mario Enrique Cacelas del pueblo de Santa Bárbara en el cual en más de una oportunidad, con alumnos, fuimos al Ingenio. Y en una de esas visitas lo vi a Manuel y lo saludé. Por lo que tenía entendido, él trabajaba como personal de seguridad, la función visible era personal de seguridad, en la entrada a veces y en algunas secciones de ahí y lo he visto haciendo otras labores, como regar, manguerear y cosas así, o sea, mantenimiento. Yo lo he visto trabajando en la mañana, en la oportunidad que yo fui, a media mañana, él estaba trabajando ahí, dentro del Ingenio. Creo que un buen comportamiento, ahí en Santa Bárbara es un pueblo chico y todos se conocen y ahí nunca he escuchado ningún comentario que lo comprometa o que se hable mal de él, en ese lugar, en Santa Bárbara. Desconozco, la zona que yo frecuentaba era la zona de la escuela, del Ingenio, salía con mi moto por esa zona. De esa circunstancia, de esa dirección, desconozco. Si, a través de la escuela, hacíamos proyectos y actividades, tengo entendido que estaban en ese momento trabajando empresas, creo que Terán y Working.” (sic.). “Lo conozco del trabajo. En ese momento, en los años que yo trabajé en el Ingenio, éramos compañeros de trabajo. Él trabajaba de

jefe de seguridad, él estaba en los tres ingenios en ese momento. Yo sé que trabajaba en los tres pero donde yo lo veía era en Santa Bárbara, era jefe de seguridad, él veía el trabajo de los rondines. Por ejemplo en la interzafra, yo trabajaba en caña y cuando terminábamos caña pasábamos a la partes de seguridad y él nos daba charlas de seguridad, sobre incendios o normas de seguridad propias del trabajo, nos repartía tareas ya sea de controlar los niveles del agua, monitorear todo el perímetro de la fábrica, había sensor en ese momento y había que marcar cada cierta hora, también trabajábamos de chofer, a veces el rondín tenía que llevar gente a algunos campos donde regaban, entre otras tareas menores. Él tenía horarios cortados, él trabajaba a la mañana y a la tarde, no sé precisamente. A la mañana debe ser de 8 a 12 o hasta las 13. Nosotros trabajábamos horario corrido. Eran turnos rotatorios, él a veces también iba a la noche frente a algún evento que pudiera surgir. Lo sé porque estaba ahí trabajando. Ninguna queja, todo lo que yo he tratado con él era de diez, las charlas eran buenas, siempre buscaba como motivarnos, a veces no teníamos todo lo necesario para cumplir con las normas de seguridad. Del operativo ese creo que yo ya no estaba en la empresa, creo que dejé en ese lapso, no recuerdo si trabajé esa zafra o no, o trabajé la zafra y no la interzafra, pero desconozco ese operativo, no fui parte de ese operativo, no sé. Era Juan Manuel Terán que salían en el recibo, y los que trabajaban más tiempo pasaban a Working, no sé, le cambiaban el nombre a la empresa. Era para gente que trabajaba más de diez meses. Si, los compañeros que han trabajado conmigo en la zafra." (sic.). "Si, solamente del trabajo. En el trabajo lo conocí porque él era de Concepción y yo también soy de Concepción y ahí lo conocí en la empresa, yo trabajé hasta el año 2009 en azucarera Juan Manuel Terán y él hasta ese tiempo trabajó ahí, después al ser de la misma ciudad me enteré que él seguía trabajando ahí. A mi me cambiaron de empresa pero yo tenía conocimiento de que él seguía trabajando ahí, él era jefe de vigilancia. Lo sé porque al ingreso de la fábrica estaba él y él tenía como un cuartito de vigilancia y ahí estaba él, en la oficina de vigilancia, y lo veía a la mañana y a la tarde. Como los turnos siempre fueron rotativos y semanales, yo lo veía a la mañana y a la tarde. Era serio, medio estricto. Yo cuando tuve la oportunidad de conocer lo que él hacia porque pasaba por el costado y lo veía a él era serio. No, no estoy al tanto. Y era azucarera Juan Manuel Terán el empleador y también tuvo la firma Working. Yo cuando trabajé entre el año 2007 y 2009 era Juan Manuel Terán el que figuraba en la boleta de sueldo. Si, la gente que trabajaba ahí lo puede decir, son conscientes de que trabajaba hi durante ese tiempo." (sic.).

En el caso de autos, los testimonios examinados resultan pocos claros y nada aportan respecto al hecho que se intenta demostrar, no siendo suficientes para acreditar la real fecha de ingreso establecida en el escrito inicial.

Respecto al carácter temporario o permanente de la prestación de servicios observo.

En el caso traído a conocimiento de éste sentenciante, se observa que el actor se desempeñó paralelamente para los demandados Azucarera Juan M Teran SA y Working SRL quedando comprendidos dentro de los supuestos establecidos por el 29 LCT. Los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del contrato.

Analizando la prueba testimonial, surge claramente (por los dichos de Fernandez y Molina) -Era Juan Manuel Terán que salía en el recibo, y los que trabajaban más tiempo pasaban a Working, no sé, le cambiaban el nombre a la empresa Y era azucarera Juan Manuel Terán el empleador y también tuvo la firma Working. Yo cuando trabajé entre el año 2007 y 2009 era Juan Manuel Terán el que figuraba en la boleta de sueldo- que el señor Fernandez se desempeñó en forma contínua e ininterrumpida durante el tiempo que duró la relación laboral como "jefe de seguridad" en tareas

propias del giro normal y habitual de la empresa. Por lo que las demandadas Juan M. Teran SA y Working SRL son solidariamente responsables, y así lo declaro.

De las pruebas analizadas digo: a) en lo que respecta a la fecha de ingreso el actor no logró demostrar fehacientemente que su ingreso fuera anterior al establecido en los recibos de haberes, esto es el 01/04/2006, tomándose a la misma como fecha de inicio de la relación laboral; b) en lo que respecta al carácter de la prestación surge que el actor cumplía al servicio del demandado una prestación continua e ininterrumpida hasta la fecha del distracto ocurrido el 29/09/2016.

Segunda cuestión: Fecha y causal del distracto laboral, justificación.

Los conceptos "distracto", "despido" y "renuncia" no son sinónimos, aunque todos traigan aparejada como consecuencia la extinción. El distracto es el acto jurídico por el que cesa el contrato de trabajo por voluntad de ambas partes. La voluntad concurrente puede manifestarse al inicio de la relación laboral o al final por voluntad concurrente. El despido requiere la imputación de una parte a la otra de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo o la decisión del empleador de no invocar causa y abonar una suma de dinero al extinguir la relación laboral. La renuncia es un acto unilateral del trabajador que extingue el contrato pero que lo exime de abonar indemnización.

Una vez invocadas las causas que motivan el despido, distracto o renuncia por una o ambas partes -lo cual debe hacerse por escrito, atendiendo a las formalidades de la ley en cada caso-, aquéllas no pueden ser retractadas, salvo por acuerdo de partes, conforme lo dispone el art. 234 LCT. La causal invocada para extinguir el contrato debe tener expresión suficiente de los hechos que se toman como base para imputar responsabilidad a la otra parte. Éstos no pueden ser cambiados una vez notificado el despido, ni, obviamente, modificados con la interposición de la demanda o su contestación. Es así que una vez establecidos los hechos y la causal invocada, sólo éstos pueden ser objeto de prueba y resolución judicial. En consecuencia, aun cuando existieran hechos que justifiquen la decisión de una parte de extinguir el contrato, si ellos fueran distintos de los invocados y no se justificaran, la imputación del despido quedaría en cabeza de quien produjo el distracto.

La imputación de responsabilidad significa determinar quién es el que ha producido la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento de sus obligaciones -concepto de injuria-, por una causal que lo habilita a extinguir el contrato -falta de trabajo o fuerza mayor- antes de tiempo o por cumplimiento del plazo establecido por las partes o por la ley. Recordemos que conforme a los art. 10 y 90 LCT debe estarse siempre a favor de la continuidad del contrato, y, en principio, éste debe ejecutarse hasta la fecha en que el trabajador esté en condiciones de obtener el haber jubilatorio. Las excepciones son el contrato a plazo fijo y eventual (el período de prueba no es un contrato sino un período dentro del de plazo indeterminado).

El sujeto imputable del distracto puede haber decidido extinguir el contrato de trabajo o verse imposibilitado de proseguir con la relación jurídica, o la otra parte imputarle incumplimientos de sus obligaciones que no justifican continuar con el contrato. Es decir que la imputabilidad no tiene que ver con quién decide extinguir el contrato, sino con cuál es el sujeto que motiva la extinción del contrato de trabajo.

El despido directo es aquel que produce el empleador imputándole al trabajador una injuria que no consiente la prosecución del contrato conforme lo dispone el art. 242 LCT. La injuria laboral implica la violación de algunas de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo impone tanto al empleador como al trabajador empleado. El término injuria se refiere al incumplimiento contractual de una de las partes violatorio de las obligaciones que la ley impone a su cargo. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT, y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. Así, para configurarse la injuria deben existir los siguientes requisitos:

- Incumplimientos por parte del trabajador: es decir que el trabajador debe dejar de cumplir voluntariamente algunas de las obligaciones a su cargo.

- Proporcionalidad: la violación o incumplimiento contractual por parte del trabajador debe tener una gravedad tal que justifique la decisión. En este sentido no pueden establecerse reglas fijas, y cada caso es una situación de hecho que evaluará el tribunal de trabajo. Tiene dicho la Suprema Corte que la injuria es un incumplimiento (ilícito contractual) de las obligaciones de prestación (trabajo, pago de salario), o de conducta (diligencia, buena fe, etc.) que para justificar el despido debe impedir la prosecución de la relación contractual. También debe existir proporcionalidad entre la falta y la sanción y debe ser contemporánea a la desvinculación. Así, si el trabajador tiene antecedentes disciplinarios desfavorables, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido, sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes, pues la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria).

No obstante, es de destacar que es doctrina de la Suprema Corte en caso de invocarse antecedentes -que deben haber sido invocados en la notificación rescisoria para invocarse en el juicio- que no debe considerarse justificado el despido del trabajador si aun teniendo antecedentes disciplinarios, si no se acredita la última falta que se le imputa como determinante de la extinción del contrato, ya que de ese modo no se configura la gravedad cuantitativa que legitima la ruptura del vínculo laboral. Es decir que los antecedentes desfavorables del trabajador sólo cobran virtualidad ante una nueva falta sancionable. Asimismo, se ha dicho que carece de proporcionalidad la cesantía del trabajador que durante los años de su desempeño para la demandada no fue objeto de sanción disciplinaria alguna si en la falta cometida que determinó su despido -y que no causó menoscabo patrimonial al empleador- no hubo mala fe por parte de aquél (art. 242 LCT). Ahora bien, ello no obsta a que, si la falta tiene gravedad suficiente, la ausencia de antecedentes no justifique el despido. Ello así, pues si el hecho que determina la injuria tiene una gravedad cualitativa suficiente para tornar por sí solo imposible la prosecución del contrato, la falta de antecedentes deviene irrelevante para restarle virtualidad extintiva.

- Contemporaneidad: el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. Si se requiriese una investigación para determinar la injuria, una vez cerrada la misma se debe notificar de su resultado al trabajador y consecuentemente el despido. Si bien es cierto que el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar una relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, no lo es menos que el recaudo de inmediatez entre los hechos invocados para la cesantía y el acto rescisorio debe ponderarse de conformidad con las circunstancias particulares del caso.

En caso de conflicto judicial la valoración deberá ser hecha por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, conforme a las modalidades y circunstancias personales en cada caso. Un aspecto trascendente en este caso es el de la notificación del despido tanto directo como el indirecto (denuncia del contrato de trabajo por el trabajador). Me parece al menos necesario resaltar que son muy importantes los términos de la comunicación de despido en cuanto a que deben ser claros y precisos los hechos que se consideran un incumplimiento sobre los que se funda el despido. Es que de la norma del art. 243 LCT surge que cuando de las causas del despido se trata, existe una suerte de fijeza prejudicial; así, la cesantía por justa causa dispuesta por el principal como la denuncia del contrato de trabajo, también fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviera la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Un primer requisito de la notificación es la necesidad de que el trabajador reciba efectivamente la comunicación de despido. Ello, toda vez que el despido se consuma cuando llega a la esfera jurídica del destinatario el conocimiento de la voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

De las misivas intercambiadas por las partes tenemos:

CD 26/08/2016 a través de la cual el empleador comunica al actor la suspensión por causa de sumario administrativo.

TCL 15/09/2016 por el que el señor Fernandez rechaza e impugna la medida tomada por su empleador.

Por TCL del 21/09/2016 el accionante intima el pago de los días de suspensión.

Mediante TCL del 29/09/2016 intima el levantamiento de la suspensión y reitera pedido de pago de los haberes bajo apercibimiento de considerarse injuriado y darse por despedido por la exclusiva culpa de su empleador.

A través de CD 29/09/2016 la empresa accionada comunica el despido directo con invocación de causa por falta a los deberes y obligaciones inherentes al cargo.

Por TCL del 04/10/2016 el señor Fernandez rechaza el despido con causa manifestando que la vivienda donde se le ordenó realizar la medida se encontraba ocupada por una señora mayor, que debía ser retirada del inmueble por la vía legal.

El 16/11/2016 el actor remite TCL a las firmas demandadas Azucarera Juan M Teran SA y Working SRL intimando la entrega de la certificación de servicios y pide se le abonen las indemnizaciones correspondientes.

Manifiesta el accionado, **el día 25/08/2016 la empresa le encomendó al actor la tarea de custodiar un inmueble de propiedad de la firma ubicado en Av. Mitre 459 de la ciudad de Aguilares y asegurar los ingresos de la misma, cambiando las cerraduras y colocando candados para impedir el ingreso de usurpadores, que para dicha tarea tuvo a su disposición un grupo de al menos seis personas y que a pesar de ello y encontrándose en el interior del inmueble sin ocupante alguno, permitieron el ingreso de una persona de sexo femenino en forma ilegítima, la que permanece allí hasta la fecha. Que los hechos narrados evidencian una notoria negligencia de su parte al permitir el ingreso de una mujer al inmueble mientras ud. se encontraba en el con un grupo de al menos seis personas, ocasionando un perjuicio evidente a la firma. Puso en evidencia su manifiesta incapacidad para la función que ocupa a cargo del sector seguridad y vigilancia lo que constituye una falta gravísima a los deberes y obligaciones a su cargo por lo que se torna imposible la prosecución del vínculo que le unía a la empresa. Por ello la empresa decidió despedirlo con justa causa por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad**.

Entrando al análisis de la cuestión digo que la extinción del contrato de trabajo implica que cesa la relación jurídica existente entre sus partes integrantes.

Así, observo que en la presente causa el despido fue dispuesto por el empleador, quedando como sujeto imputable del distracto el señor Fernandez. Es decir, que habiendo los demandados imputado como causal de distracto, la falta a los deberes y obligaciones inherentes al cargo por parte del trabajador corresponde a éstos demostrar la causal invocada en el despido directo.

Le correspondía a la empleadora demostrar no sólo que la misma existió, sino también que el trabajador fue el responsable de un hecho de tal gravedad que impedía la prosecución del vínculo y autorizaba a excepcionar el principio de conservación del contrato prescripto en el art. 10 LCT. El despido en estas condiciones, es la última ratio, la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo, por una grave injuria que sólo admita la máxima sanción.

Con el escrito de contestación de demanda la firma accionada acompaña copia de legajo personal y médico del actor, recibos de haberes, constancias de AFIP y sumario interno.

Luego de examinar la documentación acompañada por la accionada, observo que el actor no incurrió en las causales invocadas para el despido, ello en razón de que su empleador debía utilizar la vía legal para obtener la posesión del inmueble de su propiedad, que se encontraba arrebatado por una persona mayor de sexo femenino que aseguraba haber convivido con el Ingeniero Octaviano por más de diez años y por tanto reclamaba la propiedad del inmueble que se mandó a desalojar por indicación del señor Abaca en su carácter de Jefe de Recursos Humanos (según testimonios acompañados por la accionada en sumario efectuado el 29/08/2016)

La parte accionada no ha probado las causales que le imputara a Fernandez. En la notificación del despido a éste, le imputan “falta a las obligaciones y deberes a su cargo”, por la existencia de supuestas omisiones en funciones -permitir la ocupación del inmueble-, el que según los relatos de los diferentes empleados de la firma accionada que acompañaron al actor en la medida ordenada, ya se encontraba ocupado por una persona mayor de sexo femenino), dado que las órdenes impartidas por su superior al señor Fernandez no eran propias del cargo que ostentaba por carecer de facultades legales para impedir o sacar a la fuerza la persona del inmueble.

Le cabía por lo tanto a la parte demandada demostrar la existencia de esas causales y no lo ha hecho. Solo ha producido la prueba instrumental, pretendiendo que un empleado asuma la responsabilidad principalmente de aquellas supuestas acciones y/u omisiones.

A la luz del principio legal de continuidad de los contratos y de la regla judicial que exige proporcionalidad entre las sanciones y los incumplimientos, los hechos indebidos del trabajador, que no han sido debidamente acreditados (falta a sus deberes del cargo). Y si así hubiese ocurrido, constituiría una falta que debía ser sancionada, pero no tendría tal magnitud para considerar que tornaba imposible la prosecución del vínculo laboral.

El análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del dependiente de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que es el presupuesto objetivo del despido por falta a los deberes del cargo.

El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración del hecho; el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna. Para erigirse en justa causa de despido el obrar contrario a derecho, es decir el incumplimiento, debe asumir cierta magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la ley de contrato de trabajo, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

Oportuno es recordar, que la proporción es un término relacional que vincula a la falta cometida con la sanción impuesta. En el caso de autos, considero, en definitiva, desproporcionada la decisión de la parte empleadora de dar por finalizado el contrato de trabajo que la vinculaba con el actor.

Desde esta perspectiva, los antecedentes reunidos en la causa no justifican la medida adoptada por la firma empleadora -despido directo fundado en el incumplimiento de sus funciones se presenta como una sanción carente de sustento fáctico porque no está debidamente probada la falta imputada.

La prueba producida por la demandada es insuficiente y no aporta elementos de juicio tendientes a demostrar los hechos imputados al trabajador.

Por lo tanto, considero que no existió por parte del accionante la generación de un incumplimiento en sus deberes que sea grave y que impida la continuación del vínculo según lo prescribe el principio general de la conservación del contrato (art. 10 LCT). En suma, las cuestiones reseñadas, evidencian la desproporcionalidad del despido dispuesto por la parte demandada ante la supuesta omisión de sus funciones advertidas en el trabajador.

Por lo considerado y pruebas merituadas estimo que, resulta procedente el reclamo de los rubros que a continuación se detallan. Así lo declaro.

Tercera Cuestión: Rubros e importes reclamados.

1. Pretende el actor la suma total de $715.413,63 por los conceptos indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, días trabajados, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización art. 2 ley 25323 e indemnización art. 80 LCT.

2. Para resolver esta cuestión se tendrá en cuenta lo valorado precedentemente, analizando por separado cada uno de los conceptos reclamados conforme lo dispone el artículo 213 y cc CPCyC (supl.).

a- Indemnización por antigüedad e indemnización sustitutiva de preaviso, se declara procedente el reclamo al resultar injustificado el despido directo decidido por la empleadora, de acuerdo a lo

considerado.

b- SAC proporcional, SAC sobre preaviso, vacaciones no gozadas, integración mes de despido, días trabajados el reclamo de estos rubros deviene procedente al tratarse de un despido injustificado.

c- Indemnización art. 2 ley 25323: Dicha norma en su art. 2 dispone que "cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%....". En la especie, se encuentra holgadamente configurada la condición de admisibilidad prevista por la norma mencionada, en cuanto solo exige que se haya cursado una intimación fehaciente por parte del trabajador en demanda de sus créditos y que el incumplimiento de la patronal lo haya conminado a promover acciones legales para obtener su pago. Consecuentemente habiendo resultado el actor acreedor a las indemnizaciones por antigüedad y preaviso, intimó a su empleador al pago de las mismas mediante TCL de fecha 16/11/2016, no cabe más que tener por satisfecho los extremos legales de procedencia.

d- Multa art. 80 LCT: Resulta procedente en el presente caso al no haber efectuado el empleador la entrega de la certificación y documentación a que hace referencia el artículo 80 LCT. En el caso de autos el empleador manifiesta consignar el mismo en sede judicial, pero de las constancias no surge que acompañó el mismo. El actor cumplió con la intimación de la entrega del citado certificado mediante TCL del 16/11/2016, es decir, dentro del plazo establecido en la ley.

3.- Para el cálculo de los rubros por los que prospera la presente demanda, se tomará como base de cálculo la remuneración percibida por el actor según recibo de haberes del mes de julio 2016, tomando como fecha de ingreso el 01/04/2006 y de despido el 29/09/2016.

4.- Los créditos declarados procedentes en este fallo, devengarán el interés mensual, correspondiente a la tasa activa promedio que publica el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos comerciales, el que se calculara hasta el efectivo pago, todo conforme los fundamentos dados por esta Sala en los autos: “Vázquez Herrera Verónica del Valle Vs. Aybar Argañaraz Julio César”, sentencia del 17/10/14; Juárez Silvia Lucrecia vs. Rodríguez Lidia Rosario”, “Plaza Cynthia vs. Hernández José Luís y Ferreira María Rita”, entre otros a los que me remito brevitatis causae y que deberán ser considerados como parte integrante de esta Sentencia, y a los fines de mantener incólume su contenido habida cuenta de la situación financiera que se vive en la actualidad y que evidencia un incremento en los índices inflacionarios, surgiendo de los mismos la prueba acabada de la insuficiencia de la tasa pasiva, por lo que tratándose de un crédito alimentario, en el presente caso corresponde adoptar la tasa mencionada desde que los créditos fueron exigibles y hasta su efectivo pago, pretendiendo con ello esta Sala que integro ajustarse a la nueva realidad económica a fin de evitar que el deudor obtenga un enriquecimiento indebido por no cumplir en tiempo con su obligación y que el acreedor resulte perjudicado con la morosidad del primero, teniendo además presente que las tasas bancarias son sólo tasas de referencia.

Cuarta cuestión: Costas y Honorarios.

Costas

Atento al resultado arribado en la litis y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las costas se imponen íntegramente a la firma demandada por resultar vencida (arts. 49 C.P.L., 61 y concordantes del C.P.C.C. de aplicación supletoria).

Honorarios

Corresponde en ésta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inciso "2" del C.P.L.

Atento al resultado arribado en la litis 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 la suma de $2.656.160,95 (pesos dos millones seiscientos cincuenta y seis mil ciento sesenta con 95/100).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 15, 38 41 y concordantes de la ley N° 5.480, se regulan los siguientes honorarios:

Letrado Macelo Sebastian Becerra por su actuación en una de las tres etapas del proceso en el doble carácter como apoderado de la parte actora el 16% más el 55%, la suma de $219.575,97 (pesos doscientos diecinueve mil quinientos setenta y cinco con 97/100).

Letrado Hernan Correa por su actuación en dos de las tres etapas del proceso en el doble carácter como apoderado de la parte actora el 16% más el 55%, la suma de $439.151,94 (pesos cuatrocientos treinta y nueve mil ciento cincuenta y uno con 94/100).

Letrado Hugo Mariano Danesi, por su actuación en una de las tres etapas del proceso en el doble carácter como apoderado de la parte demandada el 8% más el 55% la suma de $109.787,94 (pesos ciento nueve mil setecientos ochenta y siete con 99/100).

Letrados Luis Maria Pedraza y Sebastian Casanova por su actuación como apoderado y patrocinante respectivamente en dos de las tres etapas del proceso para la parte demandada, correspondiendo el 55% $141.661,99 (Dr. Casanova) más el 8% $77914,05 (Dr. Pedraza) la suma de $219.575,97 (pesos doscientos diecinueve mil quinientos setenta y cinco con 97/100).

El mínimo legal se aplica para los casos como el de autos, en que el resultado al que se arriba, una vez realizadas las operaciones aritméticas de acuerdo a las escalas y porcentajes legales, no logran superar el valor de una consulta escrita, y como la suma obtenida resulta insuficiente o no alcanza el mínimo establecido por la ley, dicho monto es elevado y se lo fija en el valor de la consulta vigente a la fecha de la regulación (art. 38 de la ley 5480). En el presente caso, corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la suma de $350.000 (valor de una consulta escrita) para los letrados intervinientes Dres. Becerra, Danesi, Casanova y Pedraza (correspondiendo en el caso de Pedraza y Casanova el 50% a cada letrado $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil).

Por lo expuesto

DISPONGO

I) HACER LUGAR A LA DEMANDA promovida por Manuel Bernardino Fernandez de las condiciones personales que constan en autos, en contra de Azucarera Juan M Teran SA y Working SRL, a quienes se condena solidariamente a pagar al actor la suma de $2.656.160,95 (pesos dos millones seiscientos cincuenta y seis mil ciento sesenta con 95/100) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, días trabajados, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, indemnización art. 2 ley 25323 e indemnización art. 80 LCT, conforme lo considerado. Los importes condenados deberán pagarse dentro de los 10 (diez) días de quedar firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de ley, conforme lo considerado.

II) COSTAS, como se consideran.

III) HONORARIOS, según lo tratado se regulan los siguientes:

Letrado Macelo Sebastian Becerra, la suma de $350.000 (pesos trescientos cincuenta mil).

Letrado Hernan Correa, la suma de $439.151,94 (pesos cuatrocientos treinta y nueve mil ciento cincuenta y uno con 94/100).

Letrado Hugo Mariano Danesi, la suma de $350.000 (pesos trescientos cincuenta mil).

Letrado Luis Maria Pedraza, la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil).

Letrado Sebastian Casanova, la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil).

IV) PRACTÍQUESE y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal correspondiente (art. 13 ley 6.204).

V) COMUNIQUESE a la Caja de Abogados y Procuradores.

HÁGASE SABER.

ANTE MI.*

Actuación firmada en fecha 27/06/2024

Certificado digital:
CN=ALBA Tomas Ramon Vicente, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164601057

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