Expediente: **701/24**
Carátula: **MOPTY LUCAS GABRIEL C/ TAFI CABLE COLOR S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20123993331 - TAFI CABLE COLOR S.A., -DEMANDADO
27235174621 - MOPTY, LUCAS GABRIEL-ACTOR
90000000000 - YAPUR, JOSE ANTONIO-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de la 5°nominación

ACTUACIONES N°: 701/24

H105015893438

JUICIO: MOPTY LUCAS GABRIEL c/ TAFI CABLE COLOR S.A. s/ COBRO DE PESOS.- EXPTE. 701/24

San Miguel de Tucumán, octubre de 2025

AUTOS Y VISTOS:

Para dictar sentencia definitiva en los presentes autos caratulados: “Mopty Lucas Gabriel c/ Tafí Cable Color S.A. s/ cobro de pesos - Expte. N° 701/24”, de cuyo estudio

RESULTA

Mediante presentación del 04/12/24 se apersonó la letrada María Lilia Sfaello, en nombre y representación de Lucas Gabriel Mopty, DNI N° 32.460.539, con domicilio en Pje. O’Higgins N° 846 de esta ciudad, conforme poder *ad litem* que acompañó

En tal carácter, la letrada interpuso demanda en contra de Tafí Cable Color S.A., con domicilio en Av. Alem 684 , Tafí Viejo, Tucumán, por la suma de $10.893.724; en concepto de: indemnizaciones de los artículos. 245, 232 y 233 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), días trabajados, sac proporcional, vac proporcional, incrementos indemnizatorios del art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323.

Denunció que el actor ingresó a trabajar para la firma demandada en forma permanente el 01/05/12 y egresó el 23/11/23, que sus tareas consistían en instalación técnica domiciliaria, y en el último tiempo además realizaba atención de clientes vía WhatsApp, que se encontraba registrado bajo la categoría 6 de operador/ técnico de líneas, con una jornada laboral de lunes a viernes de 9 a 17 hs y los sábados de 9 a 13hs.

Indicó que el Sr. Mopty percibió una remuneración bruta en noviembre de 2023 por la suma de $379.945, pero que devengó $403.970 de acuerdo a su categoría y antigüedad, según la escala

salarial del CCT 223/75 que rige la actividad. Destacó que no recibió capacitación ni ropa de trabajo durante la relación laboral.

Refirió que su mandante cumplió siempre con sus obligaciones, pero sufrió hostigamiento y sanciones arbitrarias por parte de su empleador, que no impugnó por temor a perder su fuente de ingresos, dado que debía sostener a su familia e hijos menores; y que pese a esa situación, el empleador actuó con mala fe y mediante carta documento del 22/11/23 dispuso su despido con causa injustificada sin considerar sus cargas familiares, incluso con una hija recién nacida y otra próxima a nacer.

Sostuvo que la accionada hizo entrega tardía de la certificación de remuneraciones y servicios y certificado de trabajo, pese a haber sido intimada en el plazo previsto por el art. 80 de la LCT.

Practicó planilla de rubros reclamados y mencionó el derecho en que sustenta su pretensión.

En presentación del 5/07/24 la parte actora amplió demanda señalando que el despido dispuesto constituye una violación al principio non bis in ídem, ya que el empleador utilizó las mismas causales previamente sancionadas con suspensiones para justificar luego el despido. Dichas suspensiones carecieron de fundamento suficiente y se basaron en hechos “supuestos” que deberán probarse en autos.

Agregó que la parte empleadora no cumplió con el deber del art. 243 LCT de intimar previamente al trabajador para que cese las supuestas inconductas, negándole la posibilidad de corregir su desempeño. Tampoco se acreditó debidamente el hecho invocado en la comunicación de despido. En consecuencia, la causal alegada no constituye justificación válida.

Corrido traslado de la demanda, por presentación del 20/08/24 se apersonó el letrado Marcelo Daniel Yanotti, como apoderado de Tafí Cable Color SA, CUIT N° 30697140561**,** con domicilio legal en calle Próspero García N° 175 de esta ciudad**,** conforme poder general que acompañó en esa oportunidad y la contestó solicitando su rechazo.

Formuló una negativa general y particular de los hechos afirmados en la demanda y al dar su versión sostuvo que la empresa que representa vende suscripciones para servicios de tv por cable e internet a individuos y empresas.

Reconoció que el actor ingresó a prestar servicios el 01/07/2013, con la categoría 1 “técnico de líneas” del CCT 223/75, e indicó que hasta diciembre del 2021 efectuó tareas de instalación técnica domiciliaria de los servicios ofrecidos por su mandante, y luego, por pedido del actor, fue trasladado al call center de la empresa ubicado en sito Av. Próspero García N° 175 de esta ciudad, donde sus funciones eran las de atender y resolver los diferentes pedidos, reclamos o derivar al área correspondiente las solicitudes que tuvieren los clientes suscriptos a los servicios que la empresa brinda en la ciudad de Aguilares.

Describió que la jornada laboral del actor se extendía de 9 a 17 hs de lunes a viernes y de 9 a 13 hs los sábados y que percibió una remuneración acorde a sus tareas y horarios.

Expuso que el Sr. Mopty fue contratado por ser sobrino del Sr. Olarte, principal accionista de la empresa, y no por su experiencia en el rubro. Señala que recibió capacitación especial, beneficios y flexibilidades en horarios, así como prioridad en la elección de vacaciones. Sin embargo, sostiene que el trabajador abusó de esa relación de familiaridad y comenzó a desempeñarse de manera deficiente e irresponsable.

Describió que a fines de 2021, el actor, a su pedido, fue reasignado al área de *call center* de la sucursal de Aguilares, donde debía atender consultas de clientes mediante un teléfono corporativo y que desde entonces incurrió en reiterados incumplimientos laborales -inasistencias, llegadas tarde, atención deficiente y respuestas engañosas- lo que motivó la aplicación de diversas sanciones disciplinarias, entre ellas suspensiones de 3, 4, 5, 8 y hasta 15 días, que fueron debidamente notificadas.

Pese a ello, expresó que, la conducta del trabajador persistió, registrándose un nuevo episodio el 10/11/2023, cuando un abonado permaneció sin servicio durante once días debido a la omisión del actor de responder adecuadamente al reclamo recibido en el call center, limitándose a enviar respuestas automáticas sin derivar la consulta al área pertinente.

Por lo que, en virtud de estos antecedentes y la reiteración de faltas, sostuvo que su mandante decidió despedirlo con justa causa ante la pérdida de confianza generada, notificado por carta documento de fecha 22/11/2023 que transcribió.

Resaltó que el ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador fueron aplicadas conforme a la ley, ya que fue comunicadas por escrito, fueron proporcionales y no se ha violentado el principio de non bis in ídem.

Impugnó planilla, rechazó la procedencia del incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 de la ley 25.323 en cuanto fue derogado por los arts. 99 y 100 de la ley 27.742. Solicitó plazo para agregar documentación. Hizo reserva del caso federal.

Abierta la causa a pruebas, el 27/02/25 se celebró la audiencia de conciliación prevista por el artículo 69 del CPL, en la cual las partes no arribaron a un acuerdo, por lo cual se tuvo por fracasada la instancia conciliatoria.

Según el informe de pruebas producidas el 23/07/25, la parte actora ofreció: A1) Instrumental: producida; A2) Informativa: producida; A3) Informativa: producida; y A4) Confesional: producida. Por su parte, la accionada ofreció D1) Constancias de autos: Producida; D2) Reconocimiento de documentación: Producida; D3) Pericial Contable: producida; D4) Testimonial: Parcialmente producida; y D5) Informativa: no producida.

Presentados los alegatos por las partes, por providencia del 05/08/25 pasaron los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva lo que, notificado a las partes, dejó la causa en estado de ser resuelta. Y

CONSIDERANDO

I. De los términos de la demanda y del responde, resultan hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, exentos de prueba: **1)** el contrato de trabajo que vinculó al Sr. Lucas Gabriel Mopty con Tafí Cable Color SA; **2)** la actividad explotada por la demandada; **3)** las tareas y jornada laboral del actor**; 4)** El despido directo con causa, dispuesto por la demandada y comunicado mediante carta documento remitido el 22/11/23;**5)** La documentación acompañada por la demandada, reconocida por el actor en su presentación del 10/03/25.

II. Asimismo, corresponde declarar la autenticidad de los instrumentos acompañados por la parte actora atento los términos genéricos en que fueron desconocidos por la demandada al contestar demanda (art. 88, CPL). Así lo declaro.

III. Respecto a la categoría laboral del actor, es pertinente señalar que la controversia resulta aparente ya que ambas parte reconocen las tareas cumplidas, a su vez, que por estas últimas el

trabajador estaba comprendido en la categoría de técnico operador de líneas de 1ª categoría (art. 18 del CCT 223/75), y que conforme los recibos acompañados por la demandada sus haberes se liquidaban según el grupo salarial 6, lo que coincide con los extremos declarados en la demanda.

IV. En mérito a lo expuesto precedentemente, los puntos contradictorios a tratar y sobre los que tengo que pronunciarme son: **1)** Extremos del contrato de trabajo: fecha de ingreso y remuneración devengada. **2)** Fecha y justificación del despido dispuesto por la demandada; **3)** Procedencia de los rubros y montos reclamados; y **4)** Intereses, costas, y honorarios.

Primera cuestión: extremos del contrato de trabajo: fecha de ingreso y remuneración devengada.

I. Fecha de ingreso:

La parte actora afirmó haber ingresado a trabajar para la demandada el 01/05/2012, en tanto que esta última negó tal fecha y sostuvo que el vínculo comenzó recién el 01/07/2013.

Del análisis de las constancias acompañadas surge que los recibos de haberes, aportados por ambas partes, consignan como fecha de ingreso el 01/05/2012. Esos documentos, expedidos por el propio empleador y reconocidos en autos, tienen mayor fuerza probatoria, ya que reflejan de modo directo los datos que la propia empresa registró durante la relación laboral.

En cambio, tanto el certificado de trabajo como la certificación de servicios y remuneraciones acompañados por la demandada refieren como fecha de inicio el 01/03/2013, a la vez que la constancia de baja indica que inició el 01/07/2013. Sin embargo, por tratarse de instrumentos unilaterales confeccionados por la empleadora, carecen de eficacia suficiente para desvirtuar lo que surge de los recibos, que reflejan de manera más fiel la relación laboral efectivamente mantenida.

Cabe destacar, además, que la demandada introduce distintas fechas de ingreso (01/03/2013 en la documentación y 01/07/2013 en su escrito de contestación), lo cual resta consistencia a su postura y debilita la fuerza convictiva de sus afirmaciones.

Por lo tanto, tengo por acreditado que el actor ingresó a prestar servicios para la demandada el día 01/05/2012. Así lo declaro.

2. Remuneración devengada

El actor afirmó que en noviembre de 2023 percibió la suma de $379.945, pero que devengó $403.970 de acuerdo a su categoría y antigüedad ($371.135 + $32.835) según la escala salarial aplicable; mientras que la accionada negó que le corresponda la suma reclamada ya que el Sr. Mopty siempre percibió una remuneración acorde a sus tareas.

De los recibos de haberes aportados por ambas partes se desprende que, en noviembre de 2023, el actor percibió —por 22 días trabajados—: $163.823,98 de básico; $32.838,08 por antigüedad; $30.425,05 por presentismo; $32.140,87 por viáticos; y $34.358,53 bajo el rubro “Asignación no remunerativa septiembre 23 (17,50%)”, totalizando $293.586,21 conforme a la escala salarial vigente del CCT 223/85.

Cabe precisar que conforme con un cálculo aritmético proporcional (regla de tres), si el actor hubiera trabajado el mes completo de noviembre 2023, el salario básico percibido hubiese ascendido a $223.963,36 {($163.823,98 / 22) × 30}.

Sobre tal cuestión el perito contador José Antonio Yapur dictaminó que la remuneración que se abonó al actor “fue la denominada N° 6 según CCT N° 223/75 y en el lapso verificado Enero 2022 a Noviembre 2023 se liquidó dicho salario en el recibo de sueldo correspondiente y de acuerdo al

convenio colectivo vigente a la categoría y a la jornada laboral, todo de acuerdo a la documentación previsional compulsada" (sic).

En esta instancia, es preciso señalar que el actor cuantificó su reclamo en base al salario previsto por el CCT para el grupo salarial N° 6, por lo que según lo analizado anteriormente y el dictamen pericial contable, la demandada abonó las remuneraciones del actor con base a tal grupo salarial.

Es decir, que de las constancias acompañadas resulta que las remuneraciones abonadas cumplían con las pautas y cifras establecidas por las escalas salariales vigentes aplicables a la actividad, por lo que corresponde rechazar el reclamo del actor respecto a este punto. Así lo declaro.

Segunda cuestión: fecha y justificación del despido directo dispuesto por la demandada.

I. Como he señalado, constituye un hecho admitido por las partes que el contrato de trabajo se extinguió por despido directo dispuesto por la demandada mediante carta documento del 22/11/23, cursada en los siguientes términos:

"Atento a que el día viernes 10/11/23 a las 18:20 el cliente abonado n° 14062 envía un mensaje de audio vía WSP al teléfono celular del call center de la sucursal de la empresa sita en el departamento de Aguilares n° 3865 69-6569 -que Ud. tiene a su cargo- a fin de solicitar el restablecimiento del servicio. Recién el sábado 11/11 a las 10:22 Ud. responde ese mensaje con el saludo inicial a las 10:22 hs. Posteriormente cliente envía nuevamente comprobante de pago de las 2 Facturas vencidas y solicita una vez más el restablecimiento del servicio, resultando que Ud. sin hacer lectura del chat vuelve a enviar el saludo inicial, cumpliendo deficientemente con una de sus principales obligaciones a su cargo, generando disconformidad con el cliente y el servicio al no atender sus necesidades ni solucionar el inconveniente, privándolo del servicio hasta el día 22/11 oportunidad en la cual logró comunicarse al [número] de casa central y conseguir 11 días después reconectar a la prestación. Como bien Ud. sabe, estas faltas en sus tareas y funciones principales no son azarosas. Tan es así que posee a la fecha 4 suspensiones laborales aplicadas a Ud. en menos de un año: 1.- de fecha 14/12/22 con aplicación de 3 días de suspensión; 2.- de fecha 08/02/2023 8 días laborales; 3.- suspensión aplicada el día 19/05/2023 por 15 días laborales; y 4.- suspensión del 14/09/2023 por 8 días laborales. Todas estas sanciones disciplinarias han sido debidamente notificadas y consecuentemente aceptadas de conformidad y cumplidas las mismas por Ud.; encontrándose originadas en sus faltas laborales, enumerando enunciativamente: incumplimiento significativo en las tareas relaciones con la contestación de reclamos a través del chat; consultas no respondidas; ausencias injustificadas a su puesto laboral; no cumplimiento de sus tareas durante su horario de trabajo; interrupción de servicio de respuesta mediante mensajería en jornada laboral; etc. Resultando en consecuencia que Ud. mantiene una conducta reticente con el correcto desempeño de las pocas tareas que tiene a su cargo, cumpliendo las mismas de forma nula o incorrecta; a pesar de sus antecedentes disciplinarios como así también del encarecido pedido de sus supervisores de cumplir en tiempo y forma con sus funciones, habiendo sido reiteradas veces sancionado por situaciones originadas en la deficiente prestación de sus tareas, es que su conducta revela un claro apartamiento de su parte hacia los elementales deberes contractuales a su cargo, en especial los previstos por los artículos 62, 63, 84, 85 y cctes. de la LCT. Todas esas actitudes constituyen graves injurias que afectan la confianza dispensada para desempeñar su labor y tornan imposible la continuación del vínculo laboral ya que su conducta demuestra su absoluto desinterés en el mantenimiento del presente contrato de trabajo. Todo ello pone de manifiesto una conducta incompatible con la de un buen trabajador, en contradicción con los principios de buena fe y lealtad, sumado a los severos trastornos que ocasionan sus innumerables faltas injustificadas, sus llegadas tarde y sus reacciones irrespetuosas a sus supervisores. Todo lo mencionado ocasiona un perjuicio de carácter material y moral a la empresa, alterando el buen ambiente de trabajo, lo cual torna

imposible la continuación de la relación laboral. Por lo tanto, teniendo en cuenta todo lo antes mencionado, queda Ud. despedido con justa causa por pérdida de confianza (art. 242 LCT). Liquidación Final y Certificado art. 80 LCT conforme a su desempeño se encontrarán a su disposición dentro de los plazos legales conforme legislación vigente. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADA".

Ahora bien, ante la discrepancia entre las partes sobre la fecha en que se configuró el despido, debo poner de relieve que según el informe remitido por el correo oficial (en el CPA2), la carta documento extintiva impuesta el 22/11/23, fue entregada el 23/11/23.

Por lo tanto, por aplicación de la teoría recepticia que gobierna la materia de comunicaciones en el derecho de trabajo, corresponde tomar esta última fecha como la de extinción del contrato de trabajo mantenido entre el Sr. Mopty y la firma Tafí Cable Color SA. Así lo declaro.

II. En segundo lugar, en cuanto a la distracto, es necesario recordar, en primer lugar, que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales, *ad solemnitatem*, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato; por medio de aquella se impone una suerte de "fijeza prejudicial" al acto de invocación de justa causa de rescisión.

En ese sentido, del tenor de la carta documento rupturista transcrita se desprende que la demandada fundó su decisión en la causal de pérdida de confianza generada por la atención deficiente a un cliente -abonado n.° 14062- ocurrido el 10/11/23, cuya falta de respuesta oportuna habría derivado en la interrupción del servicio por once días, con más los antecedentes disciplinarios del trabajador, quien registraba cuatro suspensiones en el último año por hechos similares.

Ahora bien, la parte que decide romper el vínculo laboral tiene la carga de probar la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, conforme con lo dispuesto por el artículo 322 del CPCyC, supletorio.

Sentado lo anterior, y por último, probada que fuera la causa invocada por la demandada, corresponderá determinar si aquella tiene la entidad y la gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la LCT, para tener por justificada la sanción, considerando que "siendo varias las causales invocadas en la notificación de despido indirecto, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente" (CSJT, "Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja s/ cobro de pesos, sentencia N°197 del 05/04/2010).

Efectuadas tales precisiones, debo determinar si la demandada ha logrado acreditar el incumplimiento atribuido a la actora, con entidad injuriante suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (arts. 10 y 242 LCT).

De la prueba producida al respecto, destaco:

a) De la documental acompañada por la parte accionada - la que reitero- tengo por auténtica, surgen las sanciones impuestas al actor:

- El 25/01/22: por tres días ante la ausencia injustificada durante los días 08/01/22 y 22/01/22.

- El 13/07/22: llamado de atención por llegadas tarde durante 5 jornadas. Firmada por el actor.

- 10/08/22: suspensión por 5 días por ausentarse sin aviso el 4/08/22 y presentar certificado médico fuera del procedimiento establecido. Firmada por el actor.

- 18/11/22: suspensión por 5 días por ausentarse sin aviso el 19/10/22. No firmada por el actor.

- El 14/12/22: suspensión por 3 días ante la falta de respuesta a un abonado ocurrida el 13/12/22. Firmada por el actor.

- El 8/02/23: suspensión por 8 días ante la falta de respuesta a un abonado ocurrida el 9/01/23. Esta sanción no fue firmada por el actor.

- El 19/05/23: suspensión por 15 días ante el incumplimiento de tareas de “contestación de reclamos a través del chat”. Fue firmada por el actor, quien realizó un descargo en donde indicó que “tengo de respaldo planilla de Excel con los reclamos registrados por la mañana y por la tarde. Con respecto al tema de los mensajes fueron todos respondidos como corresponden pero el celular fue restablecido por Samir dando se borraron puerto del chat”.

Ante el descargo, la accionada indicó que no se constató el reinicio o formateo del equipo (sic) por lo que rechaza el descargo y se deja firma la suspensión.

- El 14/09/23: suspensión por 8 días ante el incumplimiento ocasionado por la demora en la respuestas brindadas a abonados. Firmado en disconformidad por el actor.

b) Testimonial ofrecida por la demandada: declaración testimonial de María Celeste Romano quién dijo rabajar como supervisora del área de *call center* en Fibrahogar y explicó que esta empresa se dedica a prestar servicios de atención al cliente para distintas compañías (Tafí Cable Color, Aguilares, Salta cable, entre otras).

Declaró que conoció al actor en dicho c*all center*, donde cumplía funciones como asesor atendiendo consultas por WhatsApp, aunque refirió que por comentarios de él sabía que anteriormente se había desempeñado como técnico de cuadrilla en tareas de calle.

Relató que durante el período en que el actor estuvo a su cargo, desde octubre de 2023, verificó incumplimientos operativos en la atención de clientes, lo que motivó sanciones en noviembre de ese año, entre ellas una por no dar adecuada respuesta a un cliente que había informado un pago, provocando que permaneciera varios días sin servicio.

Respecto del despido, manifestó que entendía que obedeció a pérdida de confianza, aunque aclaró no haber visto la carta documento. Añadió que los incumplimientos podían ser corroborados por los supervisores mediante la revisión de chats en WhatsApp Web y eran de conocimiento de otros compañeros de trabajo.

La parte actora formuló tacha en contra de la persona de la testigo, por tratarse de una empleada vinculada al demandado con subordinación económica, lo que condiciona su imparcialidad. Asimismo, cuestiona la veracidad de sus dichos.

La parte demandada rechazó la tacha, con fundamento en que la testigo no es empleada directa de Tafí Cable Color sino de otra empresa prestadora, y que su declaración fue objetiva y profesional.

Sobre tal cuestión, y sin soslayar que no se acreditó que la testigo sea empleada directa de la firma demandada, se impone señalar que que no existen tachas absolutas que priven a los declarantes de la posibilidad de atestiguar en juicio.

Además, el hecho de que la deponente sea dependiente de la accionada o de una empresa vinculada contractualmente con ésta última, no la descalifica para declarar sobre las circunstancias de las que tuvo conocimiento directo, máxime cuando generalmente son quienes mantienen una vinculación directa con las partes presentándose así como testigos necesarios por su intervención

personal y directa en los hechos sobre los que se discute.

Además, la parte actora no ha aportado elementos objetivos que permitan sostener que la imparcialidad de la testigo se encontrara comprometida. Por el contrario, las declaraciones resultan coherentes, con adecuada justificación de modo, tiempo y lugar, lo que refuerza su credibilidad y aptitud probatoria.

En virtud de expuesto, dispongo rechazar las tachas deducidas por la actora, sin perjuicio de la valoración del testimonio en el contexto probatorio general. Así lo declaro.

III. En el caso, las pruebas aportadas por la demandada, precedentemente analizadas, no logró acreditar las conductas atribuidas al actor como configurativas de la pérdida de confianza.

En otras palabras, el empleador no demostró que el día viernes 10/11/23 a las 18:20 el cliente abonado n° 14062 envía un mensaje de audio vía WSP al teléfono celular del c*all center;* que el actor contestó recién el sábado 11/11 a las 10:22 y que en esa ocasión incumplió con la principal obligación a su cargo, privándolo del servicio hasta el día 22/11.

Si bien testigo Romano reconoció que el distracto “obedeció a pérdida de confianza”, nada dijo con relación a ese hecho contro y puntual que la demandada imputó al actor como desencadenante del despido.

Cabe recordar que "cuando se trata de dar por probado un hecho sólo mediante pruebas de testigos, las declaraciones deben ser categóricas, amplias, sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar duda. De allí, que no puede otorgarse carácter definitivo a esa única prueba si no reúne estas condiciones” (cfr. Falcón, Enrique M., “Tratado de la Prueba”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2009, pág. 653).

Asimismo, si bien la accionada acompañó las suspensiones anteriores impuestas al actor, a la cuales también hizo alusión la testigo Romano, no incorporó al expediente constancia alguna de que haya sucedido el hecho referido en la carta documento rupturista, es decir sobre el hecho ocurrido el 10/11/23 a las 18:20 con el cliente abonado N° 14062, ni que se haya requerido explicaciones o el descargo del actor.

Es que la existencia de antecedentes disciplinarios o incumplimientos previos, por sí solos, son insuficientes para justificar la ruptura, si no se comprueba el hecho desencadenante, ni la gravedad que impida la continuación del vínculo laboral.

En este sentido, cabe señalar que “los antecedentes desfavorables de un operario pueden servir de apoyo a un despido si existe un último hecho injurioso que pueda ser utilizado como causa inmediata y directa de la decisión. Recién en este supuesto los antecedentes se agregan al hecho último para determinar la 'injuria' de la causa del despido que no tendría justificativo si se tomara el último hecho con prescindencia de sus antecedentes” (Ackerman Mario E. (Dir.) - Sudera Alejandro (Coor.), “Extinción de la Relación Laboral”, Rubinzal-Culzoni Editores, pág. 404)..

Dicho esto, vale decir que 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 (cfr. arts. 62 y 63, LCT; Ramírez Bosco, “Manual”, pág. 103; Álvarez Chávez, “Regímenes”, pág. 120; Monzón, “La fidelidad”, pág. 29) pero, para que ello suceda, tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable o reprochable al dependiente que sirva para que la empleadora asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. La pérdida de confianza debe estar fundada en razones objetivas, de modo tal que el juez pueda efectuar la valoración que establece el artículo 242 de la LCT.

Se ha dicho, asimismo, que “... la pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifique la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo por sí mismo injuriante; no constituye un supuesto autónomo de justa causa de despido” (Cám. Apel. Tuc., Sala I, en “Lemos Elsa Alejandra vs. Terán José Lucas s/ cobro de pesos s/ instancia única”, sentencia nro. 138 del 28/04/2017).

Por consiguiente, ante la ausencia de pruebas conducentes sobre los acontecimientos que -según la demandada- habrían provocado la pérdida de confianza, la decisión rupturista devino incausada e injustificada, con la consecuente responsabilidad indemnizatoria de la demandada. Así lo declaro.

Tercera cuestión: procedencia o no de los rubros e importes reclamados.

I. El actor pretende el cobro de la suma total de $10.893.724; en concepto de: indemnización del art. 245 de la LCT; art. 232 y art.233 de la LCT, días trabajados, sac proporcional, vac proporcional, incrementos indemnizatorios del art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323.

II. En su mérito, según lo dispone el artículo 214, inc. 6°, del CPCC, analizaré cada rubro pretendido.

1. Indemnización por antigüedad (art. 245), sustitutiva por falta de preaviso (art. 232): declarado que fuere el despido directo injustificado, los rubros reclamados resultan procedentes (artículos 245, 231 y 232 de la LCT).

El preaviso admitido debe calcularse con incidencia del SAC, con base en lo dispuesto por el art. 121 de la LCT, y en la doctrina legal sentada por la CSJT: “La indemnización sustitutiva de preaviso se liquida computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado” (cfr. CSJT, “Serrano Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”, sentencia N°223 del 03/05/2011).

2. Días trabajados e Integración mes de despido (art. 233 de la LCT): atento al reconocimiento del actor sobre su firma en el recibo de liquidación final, y surgiendo de tal instrumento que percibió la suma de $163.823,98 en concepto de días trabajados; no corresponde receptar este rubro debido a que fue debidamnte abonado según sus los extremos del contrato de trabajo.

Con respecto a la integración del mes de despido, corresponde receptar su procedencia en tanto que el distracto se produjo el 23/11/23, y se calcula con la correspondiente incidencia del SAC.

3. Sac y vacaciones proporcionales: surgiendo del recibo de liquidación final que estos conceptos fueron abonados, únicamente corresponde receptar su procedencia por las diferencias por vacaciones proporcionales conforme se detalla en la planilla de rubros.

4. Incremento indemnizatorio previsto por el art. 80 de la LCT: corresponde admitir la procedencia de esta multa ya que el actor intimó en forma fehaciente a la empleadora la entrega de los certificados de trabajo, dentro del plazo establecido por el artículo 3° del Decreto 146/2001 (reglamentario del artículo 80 de la LCT), es decir, una vez transcurridos los treinta (30) días corridos desde la extinción del contrato.

Dicha intimación se efectuó mediante el telegrama enviado el 26/12/2023, recibido por la demandada el 27/12/2023, según constancia del Correo Oficial (CPA N° 2).

Sin embargo, la documentación laboral fue entregada recién el 08/02/2024 ante la Secretaría de Estado de Trabajo, conforme surge del Expte. N° 8452/181-M2023, por lo que la entrega resultó extemporánea respecto del plazo reglamentario.

La obligación del empleador en esta materia reviste carácter mixto, ya que comprende tanto la confección de los certificados como su entrega oportuna al trabajador. Al haber incumplido este deber dentro del término legal, procede la aplicación del incremento indemnizatorio previsto en el artículo 80 de la LCT. Así lo declaro.

5. Incremento indemnizatorio del art. 2 de la Ley 25.323: su procedencia exige que “cuando el empleador, fehacientemente intimado por la trabajadora, 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, estas serán incrementadas en un 50%”.

Dicha intimación debe cursarse una vez vencidos los cuatro días hábiles, contados desde la fecha de extinción del vínculo, según doctrina legal de nuestra Corte que “la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora” (autos “Troncoso Janet Rudells c/ Mutualidad Provincial de Tucumán s/ cobro de pesos”).

En el caso, el vínculo laboral se extinguió el 23/11/23 y el trabajador intimó a la demandada al pago de las indemnizaciones mediante TCL remitido el 29/11/23 (recepcionado el 30/11/23), es decir que cumplió con el plazo establecido por la norma aludida por lo que el reclamo resulta procedente. Así lo dispongo.

6. Base remuneratoria: los rubros declarados procedentes se calculan con la remuneración devengada por el trabajador, según la escala salarial del CCT N° 223/75 para la categoría “técnico de líneas”, grupo salarial 6 (reconocido por ambas partes), con jornada completa, con inclusión de viáticos percibidos de manera normal y habitual por el actor, y según la antigüedad declarada en la primera cuestión (01/05/2012).

Ello con más las sumas no remunerativas en virtud de lo dispuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el precedente “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco SA s/ cobro de pesos”, de fecha 01/09/2009 al que adhiero en tanto integran el salario, y en uso de las facultades que me confiere el art. 47 del CPL.

De la base así determinada se excluye el concepto de “presentismo”, por no haberse acreditado su habitualidad ni normalidad. Así lo declaro.

Cuarta cuestión: Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

Intereses: para el cómputo de los intereses de los rubros admitidos dispongo aplicar el método de la tasa activa, desde que las sumas son debidas (cfr. artículos 128, 149 y 255 bis LCT) y hasta su efectivo pago.

El tipo de tasa de interés se sustenta en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT los autos “Juárez Héctor Ángel c/Banco del Tucumán SA s/Indemnizaciones” (sentencia 1422, 23/12/2015), oportunidad en la que sostuvo: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".

En su mérito y con base en lo dispuesto por el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa. Así lo declaro.

Para el cálculo de los intereses de las indemnizaciones agravadas: corresponde computar la del art. 2 de la ley 25.323 a partir del 4/12/23 (plazo de dos días contados desde la recepción de la intimación cursada al efecto, que consta en el telegrama impuesto el 29/11/23 y entregado el 30/11/23); y del art. 80 de la LCT a partir del 02/01/24 (plazo de dos días contados desde la recepción de la intimación cursada al efecto, que consta en el telegrama impuesto el 26/12/23 y entregado el 27/12/23); según lo informado por el correo oficial en el CPA2.

Planilla de capital e intereses:

Ingreso01/05/2012

Egreso23/11/2023

Antigüedad11 años, 6 meses y 22 días

CategoríaTécnico de líneas (CCT 223/75)

Remuneración devengada

nov.-23

Básico $ 223.396,33

NR $ 34.358,53

Viaticos $ 32.140,87

Antigüedad $ 32.838,08

Total *$ 322.733,81*

Mejor remuneración mensual normal y habitual devengada -nov23 $ 322.733,81

1). Indemnización por despido $ 3.872.805,72

$ 322.733,81x 12

2). Preaviso $ 699.256,59

$ 322.733,81x 2 + inc. SAC

3). Días trabajados $ -

Debió percibir $ 247.429,25

$322.733,81x 23 / 30

Percibió $ 346.851,35

Diferencia $ -

4). Integración mes de despido $ 90.226,66

$ 322.733,81x 8 / 31 + inc. SAC

5). 2° SAC proporcional 2023 $ 105.122,11

Debió percibir $ 247.429,25

$ 322.733,81/ 2

Proporción 79,44%

Percibió $ 142.307,14

Diferencia $ 105.122,11

6). Vacaciones proporcionales 2023 $ -

Debió percibir $ 391.583,69

$322.73392,94 x 28 / 25 + inc. SAC

Ds. Vac. 28,00

Percibió $ 483.316,85

Diferencia $ -

Total $ al 23/11/2023 $ 4.767.411,08

Interés tasa activa Banco Nación al 30/09/2025112,01% $ 5.339.837,70

Total $ al 30/09/2025 $ 10.107.248,78

7). Indemnización art. 2 Ley 25.323 $ 2.331.144,48

$ 4.662.288,96x 50%

Total $ al 04/12/2023 $ 2.331.144,48

Interés tasa activa Banco Nación al 30/09/2025110,31% $ 2.571.407,97

Total $ al 30/09/2025 $ 4.902.552,14

8). Indemnización art. 80 LCT $ 968.201,41

$ 322.733,81x 3

Total $ al 02/01/2024 $ 968.201,43

Interés tasa activa Banco Nación al 30/09/202598,41% $ 952.843,58

Total $ al 30/09/2025 $ 1.921.045,01

Total condena al 30/09/2025 $ 16.930.846,24

Costas: atento al resultado arribado, corresponde imponer las costas en proporción al éxito, cualitativo y cuantitativo, obtenido por las partes. En consecuencia, la demandada soportará el 95% de la totalidad de las costas, y el actor el 5% restante (cf. art. 63 del CPCyC, supletorio). Así lo dispongo.

Honorarios: corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46, inc. 2°, de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es aplicable el artículo 50, inc. 1, del digesto procesal citado, por lo que a los fines de la regulación tomo como base regulatoria el monto de la condena al que al 30/09/2025, que asciende a la suma de $16.930.846,24.

Determinada 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; lo dispuesto por los artículos 12, 14, 15, 39, 43 y concordantes de la Ley 5480; con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, regulo los siguientes honorarios:

1. A la letrada **María Lilia Sfaello (MP 9499),** por su actuación en la causa como apoderada de la parte actora, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$3.149.137** (base x 12% + 55%).

2. Al letrado **Marcelo Daniel Yanotti (MP 2773),** por su actuación en la causa como apoderado de la parte demandada, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$2.099.425** (base x 8% + 55%).

3. Al perito contador **José Antonio Yapur** por su trabajo pericial en el marco del CPD N°3, la suma de **$338.617** (2% de la escala porcentual fijada por el art. 51 del CPL).

Los montos regulados deberán ser abonados en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, tal como lo ordena el artículo 23 de la Ley 5480.

Intereses: las sumas reguladas devengarán intereses a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días (tasa activa), hasta su efectivo pago.

En caso de mora, los intereses se capitalizarán, conforme con lo dispuesto por el artículo 770, inc. c, del Código Civil y Comercial de la Nación.

Ello, según la siguiente doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la provincia: "Atento a las peculiares circunstancias de la causa en la que se calculan los honorarios regulados a un letrado, resulta ajustado a derecho liquidar los intereses por el monto regulado, conforme a la tasa activa de interés" (CSJT, "Demos SRL c/Hyundai Motors Argentina y o. s/Daños y perjuicios. Incidente de apelación", sentencia 840, 13/08/2015).

Vencido el plazo legal, la sentencia producirá los efectos previstos en el artículo 601 del CPCC. Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO

I. Admitir parcialmente la demanda deducida por **Lucas Gabriel Mopty**, DNI N° 32.460.539, en contra de Tafí Cable Color S.A.,CUIT N° 30-69714056-1, y, en consecuencia, condenarla a pagar al

actor la suma total de **$15.214.666,99**, en concepto de indemnizaciones de los artículos 245, 232 y 233 de la LCT, diferencias por sac proporcional e incrementos indemnizatorios del art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323, de acuerdo a lo considerado; en el plazo de diez días de quedar firme la presente resolución.

Rechazar lo reclamado en concepto de días trabajados en el mes de despido y vacaciones proporcionales, y absolver a la demandada por tales rubros, según lo tratado.

II. Costas, la demandada soportará el 95%, mientras que el actor deberá cargar con el 5% de ellas, de acuerdo a lo considerado.

III. Regular Honorarios por el proceso de conocimiento: **a)** a la letrada **María Lilia Sfaello (MP 9499)** en la suma de **$3.149.137; b)** al letrado **Marcelo Daniel Yanotti (MP 2773)** en la suma de **$2.099.425**; y **c)** al perito contador **José Antonio Yapur** en la suma de **$338.617.**

Los montos regulados deberán ser abonados en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, tal como lo ordena el artículo 23 de la Ley 5480. Las sumas reguladas devengarán intereses a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días (tasa activa) hasta su efectivo pago, los que se capitalizarán en caso de mora, según lo tratado.

Vencido el plazo legal, la sentencia producirá los efectos previstos en el artículo 601 del CPCC. Así lo declaro.

IV. Planilla fiscal: Oportunamente, practicar y reponer (art. 13 ley 6204).

V. Comunicar a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

Protocolizar y hacer saber.- MM 701/24

Actuación firmada en fecha 21/10/2025

Certificado digital:
CN=ROMERO Maria Constanza, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27281824126

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