Expediente: **326/19**
Carátula: **ARANCIBIA JOSE REYNALDO C/ JORRAT HNOS S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO V**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **01/08/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - LIBERTO, NATALIA ANDREA-EX-APODERADA /DO
27288834461 - ARANCIBIA, JOSE REYNALDO-ACTOR
20070879116 - JORRAT HNOS S.A., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO V

ACTUACIONES N°: 326/19

H103054534522

JUICIO: ARANCIBIA JOSE REYNALDO c/ JORRAT HNOS S.A. s/ COBRO DE PESOS.- Expte. 326/19

San Miguel de Tucumán, 31 de julio de 2023.-

AUTOS Y VISTOS: Viene la causa del título “Arancibia, José Reynaldo c/ Jorrat Hnos. S.A. S/ cobro de pesos".- Expte. N° 326/19, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la V Nominación, para el dictado de sentencia definitiva.

RESULTA:

DEMANDA: En 01/04/19 se apersonó la letrada Natalia Andrea Liberto, en representación de José Reynaldo Arancibia, DNI N° 16.176.660, con domicilio en Mza. E, casa 13, barrio SMATA III, de esta ciudad, conforme poder ad litem que acompañó en autos. En tal carácter interpuso demanda en contra de Jorrat Hnos. SA, CUIT nro. 30-537777177-8, con domicilio en calle Idelfonso de las Muñecas nro. 336 de esta ciudad, y en contra de Ángel Miguel Jorrat, DNI nro. 7.014.441, en su carácter de presidente del directorio.

Pretende el cobro de la suma de $1.277.293,43; con más gastos, costas e intereses; en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, días trabajados mes de despido, integración mes de despido, SAC integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones, multa art. 2 de la ley 25.323 y art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Además, reclamó daño moral e indemnización del art. 213 de la LCT, indicando que su “quantum” queda “librado al criterio judicial”.

Relató que el actor ingresó a trabajar para Jorrat Hnos. SA en 17/10/1979, en el local de calle Muñecas nro. 335, donde la firma se dedica a la venta al por menor de juguetes, artículos de cotillón y afines.

Afirmó que su mandante realizaba tareas de encargado de depósito en forma permanente, encontrándose registrado con la categoría de vendedor categoría B, según el CCT 130/75; con una jornada de lunes a sábados de 8:30 a 13 hs, con una remuneración mensual de $19.914,02. Agregó que el Sr. Arancibia no recibió ninguna capacitación. Indicó que el actor nunca recibió apercibimientos ni sanciones.

En lo que respecta al distracto, sostuvo que su mandante se encontraba de licencia por enfermedad debidamente acreditada y notificada al empleador, y que no contaba con el alta médica cuando fue intimado por la accionada en carta documento del 23/09/16.

Destacó que el actor padecía de una incapacidad determinada por la Comisión Médica que alcanzaba el 39,74% debido a las patologías: flebopatía periférica estadio III, limitación funcional de columna dorsolumbar, polineuropatía con secuelas moderadas, hipertensión arterial estadio II, factores complementarios, edad y nivel educativo.

Señaló que en 28/09/16, a las 9 hs, el Sr. Arancibia, quien aún no contaba con el alta médica, se presentó en el domicilio laboral y el Sr. Ángel Miguel Jorrat se negó a recibirle el certificado médico, ello sin realizar el control médico patronal previsto por la LCT.

Destacó que dicha fecha, el empleador rompió la planilla de asistencia e insultó al actor, “corriéndolo maliciosamente” del lugar de trabajo y manifestándole que se encontraba despedido.

Indicó que, posteriormente el actor solicitó que se aclare su situación laboral, mientras que la demandada le reiteró el pedido de alta médica sin considerar el estado de salud del Sr. Arancibia, por lo que este se dio por despedido de forma indirecta mediante telegrama del 04/10/16.

Sostuvo que la injuria del accionado consiste en haber obligado al actor a entregar un alta médica, aún antes del vencimiento de la licencia por enfermedad inculpable. Agregó que, encontrándose amparado el trabajador por una licencia por enfermedad, la intimación de abandono de trabajo formulada por la accionada resulta improcedente.

Hizo reserva de plantear el caso federal. Acompañó documental.

En 17/07/20 la parte actora amplió su demanda indicando que la causal invocada como causante del distracto es inexistente, practicó planilla de rubros reclamados y reclamo daño moral y multa del art. 213 de la LCT.

CONTESTACION DE DEMANDA: Corrido traslado de la demanda, en 06/08/20 se apersonó el letrado Juan Pablo Martínez Iriarte, como apoderado de Jorrat Hnos. SA, conforme poder general para juicios que adjuntó, y contestó demanda solicitando su rechazo.

Luego de realizar una negativa general y particular de los hechos, negó la denuncia policial acompañada por la parte actora de fecha 29/09/16 y reconoció la restante documental.

Al dar su versión de los hechos, reconoció que el actor ingresó a trabajar para su mandante en 17/10/1979, como vendedor B, con una remuneración acorde a la escala salarial de la actividad.

Explicó que en 08/09/15 el actor presentó un certificado médico por 15 días de licencia, que fue renovada en forma consecutiva e ininterrumpida hasta el 26/08/16, que presentó el último certificado ante su mandante.

Señaló que durante ese año, el demandado abonó el sueldo al actor y, como era un empleado de muchos años de antigüedad, lo visitaba o lo llamaba por teléfono para saber cómo estaba y si necesitaba algo de la empresa; y que tres días antes de que finalice el plazo de licencia paga del último certificado médico en 26/08/16, su mandante habló con el actor quien le manifestó que se encontraba en buen estado y con ganas de volver a trabajar.

Sostuvo que, luego de notificar al trabajador para que se presente a trabajar y presentar el certificado de alta médica, en 28/09/16 el actor se hizo presente en el horario de trabajo, cumplió con sus tareas habituales pero no cumplió con el certificado requerido, razón por la cual el

empleador le recordó al retirarse que debía traer el alta médica al día siguiente para poder seguir trabajando.

Indicó que, al día siguiente el actor se presentó sin el certificado pero indicó que ese día por la tarde iría al médico y que no quería ser colocado en reserva de puesto.

Expresó que, lejos de presentar el certificado, el actor remitió telegrama solicitando que se aclare su situación, y por carta documento del 03/10/16, su mandante lo intimó a que se presente a trabajar bajo apercibimiento de considerar la actitud del actor como abandono de trabajo, ante lo que el actor se colocó en situación de despido indirecto conforme surge del telegrama del 04/10/16.

Afirmó que su mandante en ningún momento tuvo intenciones de romper el vínculo con el actor, sino que ante la intimación cursada, el actor tenía dos opciones: reintegrarse con el alta médica o acreditar mediante certificado médico que no estaba en condiciones de volver a trabajar y entrar en el régimen de reserva de puesto de trabajo.

Indicó que si el actor tenía el alta médica o hubiese presentado la historia clínica con recomendaciones de tareas livianas, las podría haber solicitado por telegrama, pero eligió considerarse despedido bajo el pretexto de malos tratos y despido verbal, situaciones de hecho que deberá probar.

Rechazó la procedencia del reclamo por daño moral y la procedencia de los demás rubros reclamados por el actor. Solicitó la aplicación de fallo Galletini para la actualización de la sentencia en su contra. Requirió plazo legal para agregar documentación.

En presentación del 23/10/20 la parte accionada acompañó prueba documental.

Abierta la causa a pruebas, en 09/05/22 se celebró de manera remota la audiencia prevista en el art. 69 del CPL, en la cual las partes no arribaron a un acuerdo, por lo que se tuvo por fracasa la instancia conciliatoria.

En presentación del 17/08/22 la letrada Natalia Andrea Liberto renunció al poder conferido por el actor en autos, y en 12/09/22 se apersonó la letrada Otilia Villafañe como nueva apoderada del Sr. Arancibia, conforme poder ad litem que acompañó a dicha presentación, lo que fue proveído en 20/04/23.

Concluido el período probatorio, en 02/05/23 Secretaría Actuaria informó sobre la producción de pruebas, del cual resulta que la parte actora ofreció: A1) Instrumental: producida; A2) Informativa: parcialmente producida; A3) Testimonial: no producida; A4) Testimonial: parcialmente producida; A5) Exhibición de documentación: producida; A6) Pericial Contable: no producida y A7) Pericial Médica: no producida. Por su parte, la accionada ofreció: D1) Instrumental: producida; Reconocimiento: producida; D2) Informativa: producida; D3) Testimonial: producida y D4) Pericial Contable: acumulada al cuaderno A6.

Presentados el alegato únicamente por la parte accionada, en 10/05/23 fueron llamados los autos para el dictado de sentencia definitiva que, notificada a las partes, dejó la causa en condiciones de resolver.

CONSIDERANDO:

I.- Conforme surge de los términos de la demanda y su responde resultan hechos admitidos por las partes y, por lo tanto, exentos de prueba: a) la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, como los extremos de dicho vínculo (fecha de ingreso, CCT aplicable, categoría, jornada laboral, remuneración); b) que el contrato de trabajo se extinguió con el despido indirecto dispuesto por el actor mediante telegrama impuesto en 04/16/16; c) la documentación aportada por el actor (cartas documentos de fechas 23/09/16, 07/10/16, 02/10/17, 03/10/16, 18/10/18, 25/10/16, 01/12/16, 09/03/17, 24/02/17; telegramas de fechas 29/09/16, 04/10/16, 29/09/16, 04/10/16, 12/10/16, 21/10/16, 27/10/16, 25/11/16 y 06/03/17, constancia de baja ante AFIP, 15 recibos de haberes, copias simples de Expte. de la Secretaría de Estado de Trabajo; dictamen de la Comisión Médica del 15/07/16; certificación de servicios y remuneraciones; certificado de trabajo, copias simples de

constancias médicas de fechas 28/09/15, 13/10/15, 28/10/15, 28/11/15, 28/12/15, 26/01/16, 26/02/16, 26/03/16, 26/04/16, 26/05/16, 27/06/16, 26/07/16, 08/09/15, 27/09/16 y 28/10/16), atento al reconocimiento expreso realizado por la accionada en su contestación de demanda.

II.- En mérito a lo expuesto precedentemente, corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso conforme al principio de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto. En tal sentido, las cuestiones controvertidas son: 1) justificación del despido indirecto dispuesto por el actor; 2) procedencia o no de los rubros e importes reclamados; 3) Costas, intereses, planilla y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Justificación del despido indirecto dispuesto por el actor.

Al expedirse respecto al distracto, la parte accionante afirmó que el Sr. Arancibia se encontraba con licencia por enfermedad, cuando fue notificado por el empleador que debía reincorporarse en su puesto de trabajo.

Agregó que el empleador exigió al trabajador el alta médica no obstante haber omitió realizar la inspección médica correspondiente.

Indicó que en 28/09/16 el actor se apersonó en el domicilio laboral, cuando el Sr. Ángel Miguel Jorrat se negó a recibirle el certificado médico y atender a su empleado “en forma” y lo “corrió maliciosamente” del lugar de trabajo, manifestándole que estaba despedido.

Sostuvo que, a los fines de que se reconozcan al actor sus derechos, el actor debió colocarse de forma obligada en una situación de despido indirecto mediante telegrama del 04/10/16.

Por su parte, la accionada reconoció que el actor se encontraba de licencia desde el 08/09/15 que fue renovada en forma consecutiva e ininterrumpida hasta la otorgada por certificado médico del 26/08/16.

Sostuvo que, luego de ser intimado a reincorporarse, el actor se presentó a trabajar en 28/09/16, cumpliendo sus tareas habituales, sin presentar el certificado de alta médica. Afirmó que, ante el requerimiento del alta médica por parte de la empleadora, el actor le manifestó que iría al médico y que no quería ser colocado en reserva de puesto.

Sin embargo, señaló que el Sr. Arancibia remitió telegrama solicitando que se aclare su situación laboral, que fue contestado por la accionada mediante carta documento del 03/10/16 intimando al actor a que se presente a trabajar bajo apercibimiento de considerar su actitud como abandono de trabajo; ante lo cual este se colocó en situación de despido indirecto por telegrama impuesto en 04/10/16.

Refirió que, en todo caso el actor podría haber presentado su historia clínica con recomendación de tareas livianas, pero eligió considerarse despedido bajo pretexto de malos tratos y despido verbal.

II.- Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdiscente considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass

del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: “los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos” (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

1.- De la documental ofrecida por la parte actora, resultan:

1.1.- Copia de constancia policial practicada en 29/09/16, donde el actor manifestó ante el funcionario policial que “el día 28 del corriente mes y año se presentó a trabajar luego de una licencia médica, firmó su planilla de asistencia (día completo), en el día de la fecha se presentó en lugar no estaba su planilla de asistencia, y el señor Ángel Miguel Jorrat empleador le manifestó que estaba despedido, mediante agravios y palabras obscenas, echándolo del local comercial, sin importar su antigüedad laboral ni el estado de salud del declarante.

1.3.- Certificados médicos emitidos:

- en 13/10/15, por el médico neurólogo Oscar Eduardo Iguzquiza (h), diagnosticó que el actor presenta “PNP severo con dolor en MMJJ”, prescribiéndole reposo por 10 días, que fue renovada en 28/10/15, 28/11/15, 28/12/15, 26/01/16, 26/02/16, 26/03/16, 26/04/16, 26/05/16, 27/06/16, 18/07/16, 26/07/16 y 28/10/16.

- en 27/09/16, por la médica neuróloga Daniela Graci, diagnosticó que el actor presenta “parestesias y dolor en 4 miembros x predominio de MM II secundario o poli neuropático () con compromiso de nulos nerviosos medianos o nivel del túnel carpiano”.

2.- De la documental acompañada por ambas partes, resultan:

2.1.- Recibos de haberes otorgados por Jorrat Hnos. SA a favor del actor por los períodos enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, 1er SAC, julio, agosto, septiembre y noviembre 2016; constancia de baja ante AFIP con fecha de cese en 15/11/16, certificado de trabajo art. 80 de la LCT, certificación de servicios y remuneraciones de ANSES formulario Ps. 6.2.

2.2.- Copia del dictamen de Comisión Médica N.° 001, del 15/07/16, en el que se determinó que el actor padece flebopatía periférica estadio III - 15%, limitación funcional de columna dorsolumbar - 9,35%; polineuropatía con secuelas moderadas - 7,57%; hipertensión arterial estadio II - 3,40%; factores de ponderación: edad - 1,77%, nivel educativo - 2,65%; total 39,74%.

Por lo que la Comisión Médica determinó que el actor no reúne las condiciones exigidas en el inciso (a) del art. 48 de la Ley 24.241 para acceder al beneficio de retiro transitorio por invalidez (RTI).

Este dictamen fue acompañado en original por la Comisión Médica N° 001, en el marco de la prueba informativa requerida por la accionada.

2.3.- Del intercambio epistolar acompañado por ambas partes, surge:

2.3.1.- Mediante carta documento impuesta en 23/09/16, la accionada comunicó al actor que “venciendo su licencia por enfermedad inculpable el 28 de setiembre de 2016, atento certificación del médico por Ud. presentada, desde setiembre del 2015, siendo el último por 30 días presentado el día 26-08-2016; conforme el art. 208 de la LCT, ponemos en su conocimiento que deberá reintegrarse a sus tareas habituales el próximo miércoles 28-09-2016 en el horario de 9 a 13 hs y 17 a 21 hs, con el alta de su médico tratante. Todo bajo apercibimiento de ley”.

2.3.2.- Por telegrama nro. CD761270717, impuesto en 29/09/16, el actor comunicó a la sociedad demandada que ante “Ante el Intempestivo comportamiento obrante por UD en fecha 29/09/2016 a

las 9 horas, violando la buena fe contractual y los principios de colaboración y solidaridad conforme a los arts. 62/63 de LCT, propiciando improperios con palabra soeces con rotura de la planilla de asistencia y ordenándome el retiro del local comercial con palabras irreproducible, al estar presto al cumplimiento de mi prestación personal fungible y determinada (art. 37 de LCT) quedando sin trabajo, por este acto se intima que me aclare situación de trabajo ratifique o rectifique despido verbal, todo ello en el término de 48 horas perentorias e improrrogables y bajo apercibimiento del art. 57 de la LCT y CCT nro.130/75. Notifíquese”

2.3.3.- Mediante carta documento nro. CD761266213, impuesta en 03/10/16, la accionada comunicó al actor que “Rechazo TCL Obrero del 29.09.2016 recibido el 30.09.2016, por manifiestamente improcedente, falso y carente de toda seriedad y buena fe. Niego haber incurrido en actitudes violatorias de la "buena fe contractual y de los "principios de colaboración y solidaridad y menos aún, haberle hecho objeto de "palabras" soeces con rotura de planilla de asistencia, ordenándole el retiro del local comercial con palabras irreproducibles". Muy por el contrario, Ud., se retiró intempestivamente ante el requerimiento del Alta Médica. Por ello, ratifico íntegramente mi despacho del 23.09.2016 por la cual se le notificaba que debía reintegrarse a sus tareas atento el vencimiento de los términos de su licencia por enfermedad inculpable conforme art. 208 de la L.C. T., con presentación de la correspondiente alta médica de su profesional tratante, dado la responsabilidad de ésta empleadora por su estado de salud. En consecuencia, niego enfáticamente el haberle "despedido verbalmente", reiterando la presentación de la pertinente documentación médica que permita su reintegro todo bajo apercibimiento de considerar abandono de trabajo, deslindando toda responsabilidad al respecto. Queda Ud. notificado e intimado”.

2.3.4.- Telegrama nro. CD761270059, impuesto en 04/10/16, el actor “Rechazo CD de fecha 03/10/2016 por improcedente y temeraria. Sus dichos son falsos como asimismo el derecho en que se funda. Ratifico en todos los términos alcances y contenidos lo expresado en TCL de fecha 29/09/2016, por lo tanto niego todos y cada uno de los hechos que su juicio no haber cometido, toda vez que me ha humillado en mi persona violando los art. 62 y 63 de LCT como mi derechos previstos en el art. 84 al 86 de LCT, comportamiento que tuvo lugar en fecha 29.09.16, a horas 9.00 cuando en realidad me reincorpore al cumplimiento de mi prestación personal infungible y determinada (art. 37 LCT) sin problema ni dificultad alguna, pero el 29/09/06 se produjo ese comportamiento que no condice con la buena fe contractual los principios de colaboración y solidaridad y los derechos previsto en los arts. 62 y 63, 84 al 86 de LCT, respectivamente. Niego que me retiré en forma intempestiva, cuando la historia clínica ya la había presentado en fecha 28/09/16, donde me recomendaba tareas livianas conforme a mi incapacidad del 39.74 SMT - Comisión Medica Central de fecha 03/08/2016, sino todo lo contrario he prestado mi servicios conforme a las normativa del art.84 al 86 de LCT en fecha 28/09/16 siendo su posición ajena y extemporáneo a los acontecimiento descriptos por mi parte, por ello niego haber incurrido en abandono de trabajo como Ud. lo manifiesta, sino, que mi comportamiento al ser agredido y humillado por su accionar en fecha 29/09/16, pretendía de mi parte la continuidad de la relación de la trabajo dado mi antigüedad de 37 años de servidos en dependencia y subordinación frente a su comportamiento humillante y agresivo. Al no dar cumplimiento con lo que fuera Intimado por TCL de fecha 29/09/2016 y persistir con su incumplimiento lo que provoca injuria laboral que por su gravedad impiden la prosecución de la relación de trabajo me considero despedido por su culpa y responsabilidad en los términos del art. 242 y 246 de LCT CCT 130/75. Por este acto intimo al pago de las indemnizaciones previstas en el art. 245 de LCT y sus modificaciones, y el art. 1) y 2) de la ley 25323, el mes de setiembre de 2016. Por acto se In tima al pago de las vacaciones no gozadas del período 2015 y por todo los periodo no prescriptos, todo ello el termino y bajo apercibimiento de ley. Por este acto intimo entrega de documentación laboral y previsional, Alta *de* AFIP RG.1891/06 certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones resolución ANSES 601/08,en el término y bajo apercibimiento de ley (art.45 de la ley 25345 y art.1) de la ley 25345. Notifíquese”.

2.3.5.- Mediante carta documento nro. CD761268801, impuesta en 07/10/16, la accionada “Rechazo Tel. obrero del 04.10.2016 recibido el 05.10.2016 por claramente improcedente, falso y arbitrario. Como primera medida, ratifico íntegramente términos mi C. Doc. del 03.10.2016 n°761266213 niego enfáticamente haberle humillado en su persona y menos aún, violado la buena fe y el respeto que siempre existió con Ud. Niego aplicación de arts.84 a 86 de la L.C.T., que en realidad no se refieren a sus derechos, sino más bien a sus deberes de diligencia, fidelidad y cumplimiento de órdenes. Ud. Concurrió el 28.09.2016 en virtud de la notificación cursada por esta parte mediante C. Doc. del 23.09.2016 n.° 507015421 en la cual se consignaba su obligación de presentar al alta de su médico tratante, extremo este que jamás cumplió. En virtud de ello, se le reitero que al día siguiente debía presentar ese instrumento indispensable para retomar sus tareas , atento su licencia prolongada por

el término de un año por enfermedad inculpable, lo que le crea responsabilidades a esta empleadora no solamente por su estado da salud, sino también en la reasignación de tareas. Reitero que el 29.09.2016, Ud., se retiró en forma intempestiva cuando se le exigió la presentación del certificado de alta, inclusive profiriendo amenazas. Niego enfáticamente que el 28.09.2016 haya presentado certificado de alta ni historia clínica alguna que recomendara la proporción de tareas livianas ni otras. Insisto en que Ud., nunca fue agredido ni humillado, ni el 29.09.2016 ni durante todos sus años de servicio, cumpliendo esta empleadora puntualmente con sus obligaciones previstas por los arts. 74/81 de la L.C. T. Reitero que Ud., nunca fue despedido en forma verbal, retirándose intempestivamente cuando se le requirió la presentación del alta médica correspondiente, dejándose constancia que esta empleadora por lo que su despido Indirecto deviene absolutamente extemporáneo, arbitrario e improcedente. En consecuencia, se le intima nuevamente a la presentación del alta médica correspondiente, dejándose constancia que esta empleadora, para el supuesto caso de que se aconseje por el profesional responsable la realización de tareas acordes a su capacidad, las mismas están a su disposición, todo ello en un plazo no mayor de 48 hs., bajo apercibimiento de considerar efectivamente producido el abandono de trabajo por su exclusiva responsabilidad".

3.- De la documentación presentada por la parte accionada, resultan:

3.1.- Copia del dictamen de Comisión Médica Central, ante el trámite "retiro por invalidez" del 03/08/16, en el cual se confirmó el porcentaje de incapacidad determinado por la Comisión Médica N.° 001 y que el Sr. Arancibia no reúne las condiciones exigidas en el inciso (a) del art. 48 de la Ley 24.241 para acceder al beneficio de retiro transitorio por invalidez.

Este dictamen fue acompañado en original por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el marco de la prueba informativa ofrecida por la parte accionada.

3.2.- Planilla de asistencia del actor correspondiente al mes septiembre de 2016, que fuera reconocida por el actor en audiencia del 20/09/22, en la cual constan las firmas del actor en fecha 28/09/16 con ingreso a las 9 hs con retiro a 13 hs, e ingreso a las 17 con retiro a las 21 hs; y en 29/09/16 con ingreso a las 9 hs y retiro a las 13 hs.

4.- De la prueba testimonial ofrecida por la parte actora resultan los testimonios de Roque Adrián Seco, Consuelo Luisina Romero, Franco Cristian Barrera y Franco Daniel Sánchez, quienes declararon respecto a los extremos del contrato de trabajo que no fueron controvertidos por las partes.

5.- Con respecto a la prueba informativa ofrecida por la actora, de donde resultan los informes remitidos por el SEOC, AFIP y Mesa de Entradas del Poder Judicial de Tucumán, si bien fueron analizados, estimo que no aportan elementos para el esclarecimiento de esta cuestión.

6.- De la prueba de exhibición de documentación requerida por el accionante, resulta que en 06/07/22 la demandada acompañó el contrato social de JORRAT HNOS SA; planilla de asistencias de los años 2015/2016, listado de empleados administrativos, libro especial del art 52 de la LCT por el período comprendido entre abril de 2016 a noviembre de 2016 y e indicó que el legajo personal del actor fue acompañado dentro del plazo del art 56 del CPL.

7.- Por informe de la Superintendencia de Trabajo, resulta el dictamen de Comisión de Médica N.° 001 del 01/08/17, ante el trámite "retiro por invalidez", en el cual se concluyó que el actor padece de una incapacidad del 44,91% (polineuropatía de grado moderado 20.00 **%,** flebopatía periférica estadio III 12.00 %, limitación funcional de columna dorsolumbar 4.76 %, hipertensión arterial estadio II 3.16 %, subtotal: 39.92 %; factores complementarios: Edad 2.00 %, nivel educativo 2.99 %).

Esta comisión concluyó que el Sr. Arancibia no reúne las condiciones exigidas en el inciso (a) del art. 48 de la Ley 24.241 para acceder al beneficio de retiro transitorio por invalidez.

8.- De la prueba testimonial ofrecida por la parte demandada, resulta las declaraciones de Antonella Estefanía Hranilovic, Lizardo Víctor Bustamante, Silvia Estela Carrizo, Sara Josefa Apino, Bibiana Silvina Barroso Sérpico, Miguel Ángel Bobillo y Fabiola Lucía López Hernández, quienes no fueron tachados por la parte actora.

Se destaca que estos deponentes declararon ser empleados de la firma accionada y también haber sido compañeros de trabajo del actor.

En particular, se destaca que la testigo **Hranilovic** declaró que el actor estuvo de licencia por enfermedad durante un año y que se reincorporó en 28/09/16. A la pregunta respecto a lo que sucedió entre el actor y la firma accionada en 28 y 29/09/16 indicó que "*él se presentó a trabajar, creo que fue un día jueves, tenía que llevar un certificado médico que le daba el alta, y no lo llevó. El día 29 le volvieron a pedir, y él se enojó porque no lo tenía y era la segunda vez que se lo pedía, y se fue enojado*".

Respecto a cómo controlaba la firma accionada la entrada y salida del personal, manifestó que "*con planilla, firma de entrada y salida*".

A continuación, el testigo *Bustamante* declaró que "*el señor Arancibia había estado un año sin trabajar por razones de enfermedad. Cuando volvió al año, él estuvo un día y medio o dos días trabajando, y el señor Jorrat le había pedido que traiga un alta médica o un certificado que diga que estaba en condiciones de trabajar. El señor Arancibia trabajó un día y medio o dos días y no lo traía el certificado para la empresa. Y no volvió más*". Agregó que el actor se reincorporó en 28/09/16.

En cuanto al control de asistencia en la firma accionada, indicó que se debe firmar una planilla de asistencia a la entrada y a la salida.

La testigo **Carrizo** declaró que "*el (actor) estuvo enfermo, no estuvo trabajando por un año por su enfermedad. El día 28 volvió a la actividad, y cuando volvió la empresa le pidió que presente el alta médica para que vuelva a su trabajo normal, trabajó todo el 28, él dijo que iba a traer el alta médica el 29. Vino a trabajar el 29 y no trajo el alta médica. Ahí después se retiró en el horario de mediodía que nos fuimos, y ya no volvió*". Aclaró que el actor se reincorporó en 28/09/16.

Respecto al control de asistencia por la firma accionada, manifestó que se realiza a través de la firma de una planilla de entrada y salida en el horario que trabajamos.

La testigo **Apino** declaró que "*el señor Arancibia estuvo de licencia por enfermedad casi un año, yo que me acuerde, estoy en la parte administrativa, todos los meses la señora del señor Arancibia se presentaba trayendo el certificado y a su vez llevaba los recibos para firmar el sueldo, porque como él no podía asistir a cobrar el sueldo por el estado que estaba el enfermo, yo le entregaba a la señora los recibos para que los firmen, ya que él no podía asistir por su enfermedad. Así todos los meses por un año. Él se presentó a trabajar en el horario habitual que entrabamos y el primer día se fue al sector donde tenía que estar trabajando que era en el salón de ventas. Desde ahí yo no puedo decir nada más, yo estoy en la oficina y el en el salón. Los patrones le pidieron ese día que se presentó a trabajar que trajera el certificado de alta médica para poder seguir trabajando. El día 28 le pidió el señor Jorrat, el día 29 que se presentó, no trajo el certificado de alta médica. Creo que cuando uno está enfermo y se tiene que presentarse a trabajar tiene que llevar el certificado de alta médica. Desde ahí, ya empezó sus entredichos, ya vino el problema que no se presentaba al trabajo, como son tantos años, no me acuerdo bien"*. Agregó que el actor se reincorporó a su trabajo el 28 de septiembre.

Respecto al control de asistencias por parte de la firma accionada, respondió que "*yo soy la que hace las planillas de asistencia, el día primero ya tienen en una carpeta las planillas de asistencia, y así ellos llenan con el horario de entrada y su firma, y el horario de salida*".

La testigo **Barroso Sérpico** declaró que el actor *"se presentó a trabajar el día 28 y el día 29, no fue. Todo eso después de un año de no estar trabajando, él estaba con una licencia por enfermedad"*. Aclaró que el actor se reincorporó en 28/09/2016.

Respecto al control de asistencias por parte de la firma accionada indicó que "*Como hasta el día de hoy, que firmamos una planilla de ingreso, tanto a la mañana como a la tarde*".

El testigo **Bobillo** declaró que *es auditor en la firma accionada y que en "28/09/2016, cuando yo llego al negocio, no cumplo horarios, lo veo al Sr. Arancibia que había llegado a trabajar después de la enfermedad, lo saludó porque lo conozco desde que él ingreso, le pregunté como andaba y me dijo que bien, le pregunté si había traído el alta médica y me dice que no. Le pregunté por qué y me dijo que porque su médico estaba de vacaciones, entonces le dije que hable al consultorio y consiga un certificado de alguien más con el alta médica, que alguien le diga que estaba en condiciones de trabajar. Esa es la última vez que lo vi, no lo volví a ver más. Si el volvió a trabajar no lo vi. Ese día que llegué él ya estaba trabajando, hablamos y después me fui, entré a hacer lo que tenía que hacer y cuando me fui seguía trabajando*". Aclaró que el actor se reincorporó a su puesto de trabajo en

28/09/16.

Afirmó que el actor estuvo de licencia durante un año pero que "*antes traía certificados previos también, no recuerdo las fechas, pero ya había faltado antes por enfermedad*".

Respecto al procedimiento de control de asistencia, señaló que se realiza mediante la firma de planilla".

Finalmente, la testigo **López Hernández** declaró que el actor "*hacía un año más o menos que él no se presentaba a trabajar porque estaba enfermo, se presentó el 28/09/2016 y trabajó todo el día, estuvo sentado en el bolsero, en la entrada donde se reciben los bolsos de la gente para que entre a comprar. El día 29/09/2016 se presentó y después se fue, no recuerdo cuando tiempo estuvo ese día, pero se fue y no volvió a trabajar más*".

En cuanto al procedimiento de control de entrada y salidas afirmó que "*firmábamos una planilla de ingreso tanto a la mañana como a la tarde".*

9.- La restante prueba aportada, aunque analizada y merituada, considero que no resulta de utilidad para resolver esta cuestión.

III.- Previo a analizar la justificación del distracto, se debe señalar que "*cuando las partes alegan diversas causales de extinción de la relación laboral, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad del primer distracto, razón por la cual el mismo debe ser analizado con carácter previo a aquél que se denuncia sucedido con posterioridad. En tal sentido se ha sostenido que "cuando se alegan distintas causales de extinción del contrato de trabajo, debe considerarse la virtualidad de aquella que quedó configurada en primer lugar*" (CNAT, Sala X, 30-4-1999, "Zelaya, Nancy Viviana c/ Cooperativa de Trabajo Transportes Automotores de Cuyo TAC Ltda. s/ Despido", sentencia def. 6284, cit. en Revista de Derecho Laboral, N° 2000-1, sum. 314 en pág. 450; en igual sentido SCJBA, 10-9-85, "Constantino, Sergio A. c/ Bergamasco, Raúl y otra s/ Despido", cit. en Revista de Derecho Laboral, N° 2000-1, sum. 315 en pág. 450, entre otros). Criterio que comparte nuestro Cimero tribunal en los autos "Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos", sentencia N° 604 del 31/7/2012.

Efectuada dicha aclaración, cabe mencionar que si bien la parte actora sostuvo primeramente que la relación se extinguió por **despido verbal** en 28/09/16 cuando el presidente de la firma accionada le comunicó verbalmente al actor que se encontraba despedido, no obra en autos ninguna prueba que acredite este hecho, más que la constancia policial, la cual carece de efectos y utilidad probatoria, por ser una manifestación unilateral del actor de hechos que no fueron corroborados por la autoridad policial, por lo tanto su valor probatorio depende de los demás elementos probatorios que puedan acreditar tales circunstancias.

Así, nuestro Supremo Tribunal tiene dicho que "Los precedentes citados - (CSJT, "Apas, Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos", sent. n° 604 del 31/7/2012; "Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros", sent. n° 1116 del 22/12/2001; Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos: "Redruello, Lucas Marcelo Alfonso vs. Lecuna, Oscar Alberto s/ Cobro de pesos", 15/4/2016, Rubinzal Online, RCJ 5206/16) - *son claros en cuanto a que la prueba de la existencia de un despido verbal está a cargo del dependiente que lo invoca y que tal acreditación es dificultosa"*. (CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, en los autos "Moran Enrique Alberto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. s/ despido", sentencia nro. 174, del 23/04/13).

En definitiva, al no haberse acreditado la existencia de un despido verbal, continuaré analizando las constancias probatorias, para determinar cuándo operó el distracto (fecha), y la justificación, o no, del mismo.

De esta manera, resulta que la primera comunicación rupturista válida de la que se tiene constancia en la causa es el telegrama nro. CD761270059, impuesto el **04/10/16**, por lo cual, atento a la falta de certeza sobre la fecha de su recepción, como excepción a la teoría recepticia que gobierna la materia laboral, deberá estarse a la fecha de su libramiento, como la fecha del distracto. Así lo

declaro.

IV.- Ingresando en el examen del tema de la ruptura del contrato de trabajo, me parece necesario recordar que en materia laboral, el posicionamiento que las partes adopten en la etapa extrajudicial de intercambio telegráfico, con referencia a las que en definitiva se constituyen en causales extintivas del vínculo, adquieren fijeza definitiva, por así imponerlo el artículo 243 de la LCT, debiendo analizarse con detenimiento el contenido de los emplazamientos y de los eventuales silencios (ver Ojeda, Raúl Horacio. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Ed. Rubinzal-Culzoni, 2011, T. III, p. 389).

Ahora bien, teniendo presente lo anterior, queda claro que se trata de un despido indirecto donde el trabajador se consideró injuriado por las razones que expresa en su comunicación, por lo que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido deberá ser analizada objetivamente, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al thema 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. Ahora bien, 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)".

De otro modo, se ha definido *la injuria como un 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 laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo.* (Confr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, *la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad* (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 "Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro", DT 2010 (junio), 1493).

Dicho esto, cabe destacar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

V.- Para decidir sobre el tema, debe tenerse en cuenta que la parte actora el 04/1/0/16 invocó como causa de despido el incumplimiento de la accionada a la intimación efectuada en telegrama ley nro. CD761270717, impuesto en 29/09/16 al persistir el "incumplimiento lo que provoca injuria laboral

que por su gravedad impiden la prosecución de la relación de trabajo me considero despedido por su culpa y responsabilidad en los términos del art. 242 y 246 de LCT y CCT 130/75".

Ahora bien, conforme el TCL de fecha de imposición 29/09/16 antes transcripto, el actor -en primer lugar- hizo mención de un supuesto comportamiento de la accionada contrario a los principios de buena fe contractual, colaboración y solidaridad conforme artículos 62 y 63 de la LCT; destacando que su empleador **le ordenó que se retire del local comercial utilizando un lenguaje soez -que de ninguna manera fue acreditado con la prueba producida en autos-.**

Es preciso destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del trabajador de adecuar su conducta a lo que manda la ley cuando de interpelar al empleador se trate y, máxime, cuando está en juego la ruptura del vínculo contractual, es decir, el desplazamiento del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Este deber de conducta debe presidir todos y cada uno de los tramos de la relación laboral, desde su preparación hasta su extinción, conforme a la pauta de interpretación que marca el mentado art. 63 de la LCT. Durante todo ese tiempo, la norma exige a ambas partes la adecuación de sus conductas a los tipos sociales medios que denomina "buen empleador" y "buen trabajador", que no deben ser entendidos como formulaciones absolutas, sino, por el contrario, generales, abstractas y flexibles, de modo de poder atender las particulares circunstancias que revisten los casos concretos. En igual sentido, la Corte Suprema de Tucumán (autos "Burgos Enrique Américo y Sánchez Nadia vs. Ruta Oil S.R.L. s/ Despido", sent. Del 9/4/15).

A su vez, es de destacar que la intimación formulada por el actor en su telegrama impuesto en 29/09/16 **únicamente contenía un apercibimiento, en caso de silencio de la accionada** -lo que no ocurrió- **de tener por configurada la situación dentro del supuesto del art. 57 de la LCT.** Cabe recordar que este artículo dispone que "*Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles*".

De esta manera, surge con claridad que la misiva que utilizó el actor como antecedente para colocarse en situación de despido indirecto **no fue practicada bajo apercibimiento de extinguir el vínculo**, sino **solamente bajo apercibimiento de tomar el eventual silencio del empleador como presunción en su contra**.

Antes de continuar con el tema, debe tenerse presente que tanto la Doctrina como la jurisprudencia, enseñan que **"para que se configure la situación dedespidoindirecto" con justa causa**,resultan necesarias las siguientes pautas, exigencias o condiciones:

a) una intimación previa del trabajador para que el patrón cumplimente un determinado requerimiento que se la formula vinculado con el contrato de trabajo.

b) la especificación contenida en el mismo requerimiento de que la falta de concreción de lo pedido provocará la rescisión del vínculo, siendo insuficiente el emplazamiento formulado bajo apercibimiento de ley;

c) la voluntad exteriorizada de darse por despedido con invocación suficientemente clara de los motivos que sustentan tal decisión"

Sobre estos temas, puede verse: C.N.Trab. San Francisco 26.9.83 "Barbero de Sayazo Elsa M. c/Conti Santa Cruz Antonio", JA 1984-III-482); CITADOS POR DRES.: SEGUI - SOSA ALMONTE.

(Registro:00044164-02) CAMARA DEL TRABAJO DE CONCEPCION-Sala 2°. Sentencia 45 Fecha del 16/03/2016.

Es más, la jurisprudencia que comparto, también tiene dicho que: *"si bien es usual que se utilicen términos como "**bajo apercibimiento de ley**" o que "**se accionara conforme a derecho**". La Suprema Corte de Buenos Aires entiende que **en este caso no se cumple con el requisito de notificarle al empleador que la consecuencia de mantener sus incumplimientos será el despido indirecto por injuria**. Es decir, **la constitución en mora debe ser clara y precisa en cuanto a los hechos en los que el trabajador funda su reclamo y que considera un incumplimiento del empleador que habilitaría el despido indirecto*** (SCBA, L. 76870, sent. del 21/5/2003, "Amondarain, Norma A. y otros v. SCAMS S.A. y Liberhot S.A. s/ salarios, etc."; L. 86532, sent. del 4/7/2007, "Arias, Jorge G. v. Deloso, Inés s/ indemnización por despido, etc."; entre otras).

Asimismo, el Superior Tribunal de la Provincia de Buenos Aires también expresó: *"frente a esa deficiencia en la intimación, la consecuencia es que **no se configura el despido indirecto con justa causa,** al no cumplirse los recaudos de la parte final del art. 243 de la LCT, esto es, **cuando no se comunica por escrito la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura, dando acabado cumplimiento de la exigencia de dicho artículo (art. 243** LCT)"* (Sup. Corte Bs. As., L. 45854, sent. del 12/3/1991, "Alarcón, José L. v. Meyro S.A.I.C. s/ despido" Ver Texto , AyS 1991-I-337, DJBA 142-169; L. 76603, sent. del 4/6/2003, "Álvarez, Graciela v. Dos Reis Hnos. y otros s/ indemnización por despido" Ver Texto ; L. 81293, sent. del 13/2/2008, "Figlioli, Ricardo A. v. Tiberi, Nelson M. s/ diferencia de sueldos, etc." Ver Texto ; L. 95838, sent. del 25/11/2009, "Petrocello, Sergio R. v. Varig S.A. s/ despido".

En ese contexto de situaciones, y bajo esas líneas directrices, estimo que la parte accionante **no dio acabado cumplimiento con lo previsto por el artículo art. 243 de la LCT**, ya que la misiva que tuvo como antecedente al despido **jamás fue efectuada bajo apercibimiento de configurar un despido indirecto en caso de silencio o incumplimiento de la parte demandada.**

No se puede soslayar que el mencionado artículo de la LCT establece como requisitos formales -de modo ad solemnitatem- para su eficacia 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, agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior, imponiéndose así una suerte de "fijeza prejudicial" al acto de invocación de justa causa de rescisión.

De manera que, la respuesta otorgada por la accionada ante el pedido de aclaración del actor, deviene en una respuesta válida que de ninguna manera puede justificar la reacción desproporcionada en la que se colocó el actor de culminar con el contrato de trabajo sin -siquiera- haber intimado a su empleador bajo el apercibimiento de considerarse injuriado y eventualmente colocarse en el supuesto previsto por el art. 242 de la LCT.

Así es que, el trabajador no puede considerarse injuriado sin formular intimación previa tendiente a lograr que el empleador subsane y repare los incumplimientos que adujo lesionaban sus derechos, y no puede atribuirse el carácter de intimación previa al despecho mediante el cual denunció el contrato de trabajo sin contener mensaje intimatorio, por lo cualel despido dispuesto en tal contexto deviene apresurado y resulta improcedentela pretensión indemnizatoria con base en éste, máxime si tampoco se acreditaron las causales en que se fundó la decisión rescisoria.

En otro caso análogo la jurisprudencia expresó que *"no puede atribuirse el carácter de intimación previa al despacho mediante el cual denunció el contrato de trabajo sin contener mensaje intimatorio por un plazo razonable el que nunca será inferior a dos días hábiles. El despido dispuesto en tal contexto deviene apresurado y resulta improcedente la pretensión indemnizatoria con base en éste"* (CNTrab, Sala V,

22/4/97, DT, 1997-B-2487).

En esa misma línea de pensamiento, citando jurisprudencia nacional, nuestro Cimero Tribunal Local (sala laboral y contencioso), en jurisprudencia que también comparto, ha considerado que: *"Este deber del trabajador de intimar a su empleador a que rectifique su proceder con carácter previo a comunicar su despido indirecto, no se circunscribe a los casos en que se verifica un ejercicio abusivo del ius variandi, sino que este proceder en principio también es exigible cuando se verifican otros incumplimientos por parte del empleador. Al respecto, se ha sostenido que "El principio de buena fe impone al trabajador el deber de intimar previamente el cese de los incumplimientos calificados de injuriosos, apercibiendo de las consecuencias a generarse" (CNAT, Sala VIII, 12-5-97, "D.R. V. c/ C.A. y ot.", D.T. 1998-A-310, entre muchas otras, cit. en Vázquez Vialard, págs. 443 y 446). Ciñéndonos al supuesto del incumplimiento del deber de pago de las remuneraciones que le asiste al empleador (art. 74 LCT), calificada doctrina ha interpretado que "sin perjuicio de que la constitución en mora del empleador en el pago de las remuneraciones que debe al prestador de servicios, se produce por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de la LCT, la jurisprudencia ha entendido necesario distinguir este supuesto de la causa que se invoca para poner término por tal motivo al contrato de trabajo; exigiendo del trabajador, en este último caso, una intimación formal y previa a su principal, como condición de legitimidad del despido indirecto en que aquél se coloca. Ello en base al deber de buena fe y al principio de continuidad del contrato de trabajo, y como modo de alertar al empleador sobre las consecuencias jurídicas que producirá su comportamiento moroso" (Ackerman Mario E., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, págs. 18 y 19). En idéntica dirección, Vázquez Vialard advierte que no deben confundirse los efectos del incumplimiento de la obligación salarial en sí misma que operan sin necesidad de interpretación alguna, de las consecuencias que ese incumplimiento proyecta sobre la continuidad del contrato de trabajo, pues en este último caso la jurisprudencia ha puesto atención en distinguir la mora de la injuria y ha decidido, por aplicación de los principios de la buena fe y de continuidad del contrato, que el trabajador debe, de modo previo a la extinción, dar oportunidad al empleador de enmendar -en un plazo razonable- la situación, cancelando la deuda salarial. De allí que la deuda salarial, como injuria, requiere en principio de un 'plus' para configurarse: el incumplimiento de la obligación de pagar salario y el desdén por la intimación del dependiente para regularizar esa situación (Op. Cit. pág. 495). A la luz de la doctrina y jurisprudencias citadas, se desprende que la facultad que le asiste al trabajador de darse por despedido frente al ejercicio ilegítimo del 'ius variandi' o a la falta de pago de su remuneración, requiere -en principio y por aplicación del principio de la buena fe contemplado en el art. 63 de la LCT- el cumplimiento de una intimación previa tendiente a que el empleador rectifique su conducta, no pudiendo por regla general considerarse justificado el despido indirecto cuando ha sido dispuesto sin cumplir con dicha intimación."* (CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, en los autos "Cardozo Juan Carlos Vs. El Faldeo S.R.L. s/ cobro de pesos, sentencia nro. 337 del 14/05/2012).

Asimismo, no se puede soslayar la actitud asumida por la patronal durante la licencia médica atravesada por el actor, en la cual se evidencia la contemplación del estado de salud del actor (art. 208 de la LCT) y el cumplimiento estricto con los deberes de buena fe (art. 63 LCT). Ello se evidencia en los testimonios rendidos en autos por quienes eran compañeros de trabajo del señor Arancibia y empleados de la firma accionada, que no fueron objetos de tachas.

A su vez, no surge en autos que el actor haya intentado siquiera acreditar su alta médica, o que, -por el contrario- haya solicitado a su empleador el beneficio de la conservación de su puesto de trabajo al haberse cumplido más de un año de licencias médicas.

En ese orden de ideas, este Magistrado considera que la parte actora ha quebrantado -con su accionar- tanto los principios de buena fe (Art. 63 LCT), como la obligación genérica de las partes de actuar activa y pasivamente con criterio de colaboración y solidaridad (Art 62 LCT); e incluso, violando el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT). Todo ello, en razón que su decisión de poner fin al vínculo laboral se produce sin haber efectuado una intimación clara a la patronal que permita adecuar su conducta, y, para el caso determine un apercibimiento concreto; lo que a mi criterio constituye una conducta contraria a derecho, por abusiva, intempestiva y apresurada, decisión que -como tal- no puede ser amparada ni recibir tutela judicial.

Por lo tanto, la conducta del trabajador, examinada a la luz de los principios legales antes analizados **, claramente resulta reñida con la buena fe, lesiva y contraria a derecho, y me lleva a concluir que la parte actora no tenía intenciones de conservar el empleo**, sino que -por el contrario- **había decidido**

romper el contrato de trabajo, haciéndolo en forma intempestiva y apresurada.

En mérito a todo lo expuesto, como conclusión definitiva del tema, a la luz de los argumentos vertidos, doctrina y jurisprudencia citada, considero que el despido indirecto decidido por el actor resultó injustificado, por prematuro y apresurado, lesionando elementales principios laborales, como lo son el de buena fe (Art. 63 LCT), la obligación genérica de actuar como buen trabajador con criterio de colaboración y solidaridad (Art 62 LCT) y el de conservación del empleo (Art. 10 LCT); y por lo tanto, **debe ser considerado como un despido indirecto sin justa causa**; resultando -como consecuencia de ello- improcedente la pretensión indemnizatoria con base en ese despido indirecto injustificado. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: procedencia o no de los rubros e importes reclamados.

Por lo declarado en el acápite anterior considero que resulta innecesario expedirme con relación a esta cuestión.

TERCERA CUESTION: Costas. Intereses. Honorarios.

Costas: Atento al resultado arribado, las costas se imponen en su totalidad a la parte actora en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 61 del CPCC, supletorio al fuero). Así lo declaro.

Intereses: Para el cómputo de los intereses -al solo efecto de la regulación de honorarios-, atento la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N.° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión 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 expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "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" (Dres. Gandur -dis. parcial- Goane - dis. parcial- Sbdar - Posse - Pedernera); en su mérito y en base a 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.

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50, inc. 2, del digesto procesal citado, por lo que a los fines de la regulación se tomará como base regulatoria el monto actualizado de la demanda, el que al 31/07/2023 asciende a la suma de $4.357.828,85; a dicha suma se le aplica el porcentaje del 40%, quedando reducida la base en la suma de $1.743.131,54.

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. 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, se regulan los siguientes honorarios:

1.- A la letrada **Natalia Andrea Liberto (MP 6689)**, por su actuación en la causa como apoderada de la parte actora, en el doble carácter, en dos etapas del proceso de conocimiento (demanda, ofrecimiento y producción de pruebas), en la suma de $126.087 (base x 7% / 3x2 + 55%). Por aplicación de lo normado por el artículo 38 in fine, Ley 5480, corresponde regular honorarios en la

suma de **$150.000** (valor de una consulta escrita).

2.- A la letrada **María Otilia Villafañe (MP 7316)**, por su actuación en la causa como apoderada de la parte actora, en el doble carácter, en una etapa del proceso de conocimiento (alegatos), en la suma de $63.043 (base x 7% /3 x 1 + 55%). Por aplicación de lo normado por el artículo 38 in fine, Ley 5480, corresponde regular honorarios en la suma de **$150.000** (valor de una consulta escrita).

3.- Al letrado **Juan Pablo Martínez Iriarte (MP 5553)** por su actuación en la causa como apoderado de la demandada en autos Jorrat Hnos. S.A., en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$378.260** (base x 14% + 55).

Por ello,

RESUELVO

I.- Rechazar la demanda incoada por José Reynaldo Arancibia, DNI N.° 16.176.660, con domicilio en Mza. E, casa 13, barrio SMATA III, de esta ciudad; en contra de Jorrat Hnos. SA, CUIT nro. 30-537777177-8, con domicilio en calle Idelfonso de las Muñecas nro. 336 de esta ciudad, y en contra de Ángel Miguel Jorrat, DNI nro. 7.014.441, en su carácter de presidente del directorio; por lo considerado, a quienes se absuelve de los rubros y montos reclamados.

II.- Costas, como fueran consideradas.

III.- Intereses, conforme lo tratado.

IV.- Regular honorarios: a) a la letrada **Natalia Andrea Liberto (MP 6689)**, por su actuación en la causa como apoderada de la parte actora en dos etapas, en la suma de **$150.000; b)** a la letrada **María Otilia Villafañe (MP 7316)**, por su actuación en la causa como apoderada de la parte actora en una etapa, en la suma de **$150.000**; y **c)** al letrado **Juan Pablo Martínez Iriarte (MP 5553)** por su actuación en la causa como apoderado de la demandada en autos Jorrat Hnos. S.A., en la suma de **$378.260**.

V.- Planilla fiscal, oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 Ley 6204).

VI.- Comuníquese a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

Regístrese y hágase saber.- MM 326/19

Actuación firmada en fecha 31/07/2023

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

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