Expediente: **214/20**
Carátula: **CORDOBA LUCAS FACUNDO C/ GROUP OF PRIVATE SEGURITY SRL S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/06/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - CONTINO, LUISA GRACIELA-PATROCINANTE DEL ACTOR
20301170506 - CORDOBA, LUCAS FERNANDO-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27267831721 - GROUP OF PRIVATE SECURITY S.R.L., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 214/20

H103014487081

Juicio: "Cordoba, Lucas Facundo -vs- Group of Private Segurity SRL S/Cobro de pesos" - ME N° 214/20.

S. M. de Tucumán, 21 de junio de 2023.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "*Cordoba, Lucas Facundo -vs- Group of Private Segurity SRL S/ Cobro de pesos*", del que:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 13/05/2020 se apersona el letrado Jorge Agustín Gramajo, con el patrocinio de la letrada Luisa Graciela Contino, en nombre y representación del Sr. Lucas Facundo Cordoba, DNI N° 39.477.295, con domicilio en B° 300 Viviendas, Mza I, casa 11, San Isidro de Lules, provincia de Tucumán, conforme lo acredita con poder ad litem que adjunta. En tal carácter, promueve demanda en contra de Group of Private Segurity SRL, CUIT 30-71063652-0, con domicilio en Av. Juan B. Alberdi N° 2817 PA, Capital Federal, Buenos Aires.

Reclama la suma de $ 243.526,96 (pesos doscientos cuarenta y tres mil quinientos veintiséis con noventa y seis centavos), o lo que más o menos resulte del proceso, más sus intereses a tasa activa, gastos y costas, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; 05 días del mes de diciembre de 2017; integración mes de despido; haberes completos mes de noviembre de 2017; SAC proporcional 2017; vacaciones proporcionales 2017; SAC proporcional sobre vacaciones 2017; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones, constancia documentada de pago de aportes y Certificado de Trabajo. Asimismo, solicita la aplicación de la tasa activa en cuanto al cálculo de los intereses.

Manifiesta que la sociedad demandada, es titular de una empresa destinada a brindar servicios de seguridad a distintos clientes a nivel nacional, conocido comercialmente como “GPS”, con casa

central en la ciudad de Buenos Aires, habiendo prestado servicios el actor en la fábrica Papelera Tucumán, ubicada en la localidad de San Isidro de Lules, siendo este el ámbito físico de desempeño durante la relación laboral.

Explica que su mandante ingresó a trabajar para la demandada el 16/06/2015, habiendo trabajado de forma continuada e ininterrumpida hasta el cese de la relación laboral producida el 05/12/2017 por despido directo con invocación de falsa causa, configurado mediante carta documento.

Cuenta que las tareas que realizó el actor a lo largo de toda la relación laboral siempre fue de vigilancia en la Fábrica Papelera Tucumán, estando registrado como Vigilador General según CCT 507/07.

En cuanto a su jornada laboral dice que era de lunes a domingos, con horarios rotativos de 07:00 a 19:00 hs. o de 19:00 a 07:00 hs., trabajando 12 hs. y descansando 24 hs.

Sostiene que el sr. Cordoba siempre realizó sus tareas dentro de los límites de la buena fe y que nunca fue sancionado, ni apercibido por ningún motivo. Agrega que nunca recibió ningún tipo de especialización salvo la derivada de su experiencia práctica.

Expresa que la relación laboral del actor con la sociedad demandada siempre fue regular, cumpliendo el actor sus tareas con esmero y dedicación y dentro de los límites de la buena fe.

Añade que percibió como último pago la suma de $16.899 en concepto de pago de haberes de octubre de 2017, en dinero en efectivo.

En cuanto al distracto laboral, refiere que el 23/11/2017 la demandada remite carta documento al actor el que transcribe: “En atención a su grave comportamiento disvalioso de su parte y que pone en evidencia la ausencia de profesionalidad y falta de compromiso con su trabajo, consistente el mismo en presentarse en su puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad evidente (olor y vómitos) exponiendo de esta manera los bienes y personas que debía vigilar, y poniendo en peligro a sus compañeros de trabajo a su propia persona. Su actuar prueba su incumplimiento y violación a sus deberes laborales (deber de Diligencia, Fidelidad y Obediencia exigidos en los artículos 84 a 86 LCT), así como evidencian una conducta despojada de buena fe y contraria a la colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT, lo cual configura injuria suficientemente grave como para proceder al despido con causa. En virtud de los hechos relatados y cabalmente constatados, se encuentra fielmente comprobada la inobservancia, por su parte, de las obligaciones laborales a su cargo resultantes del contrato de trabajo que nos une, como así también se encuentran constatados los daños al prestigio e imagen de quien resulta su empleador. Por todo lo expuesto, su actuar configura una pérdida de confianza e injuria grave que hace insostenible la prosecución de la relación que lo une a esta empresa, motivo por el cual queda Ud. despedido por su exclusiva culpa a partir de la notificación del presente y en los términos previstos por el art. 242 y concordantes de la LCT. Asimismo intimamos a que en el plazo de 48 hs. entregue la ropa de trabajo provista por la empresa en su debido momento ante la oficina de operaciones pertenecientes a GPS, bajo apercibimiento de realizar la denuncia correspondiente. En atención a ello, se lo intima a Ud. para que dentro del plazo legal, retire de la empresa la liquidación final y Certificados de Trabajo, conforme art. 80 LCT, todo ello bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente y a su exclusivo costo. Queda Ud. Debidamente notificado”.

Relata que el 06/12/2017 el actor remite TCL el que transcribe: “Rechazo carta de despido, de fecha 23/11/2017, y la que fuera recepcionada el 04/12/2017, por ser sus términos falsos, improcedentes y ambiguos, carecer de sentido fáctico y jurídico y ser de mala fe. Niego y rechazo haber incurrido en grave comportamiento disvalioso y menos aún haber puesto en evidencia mi profesionalidad y falta

de compromiso con mi trabajo; niego y rechazo haberme presentado a mi puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad (olor y vómito) y menos aún haber expuesto los bienes y personas a las que debía vigilar; niego y rechazo haber puesto en peligro a mis compañeros de trabajo como mi propia persona; niego y rechazo haber incumplido y violado mis deberes laborales (deber de Diligencia, Fidelidad y Obediencia); niego y rechazo haber actuado en contra de lo estipulado en los artículos 84 a 86 de la LCT; niego y rechazo haber actuado con despojada buena fe y contraria colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT; por lo que niego y rechazo que Uds. se puedan sentir injuriados de manera grave y menos aún que las falsa y falaz imputación que hacen en contra de mi persona pueda justificar el despido con causa que Uds. aducen; niego y rechazo que los hechos imputados sean verdaderos y menos aún que hayan sido por Uds. cabalmente constatados; como así también niego y rechazo haber incurrido en daños al prestigio e imagen de vuestra empresa; niego y rechazo que Uds. puedan argumentar pérdida de confianza e injuria grave que haga insostenible la relación laboral que nos uniera con Uds.; por lo que niego y rechazo que Uds. puedan despedirme con justa causa (art. 242 y ccs. LCT); asimismo se encuentra a vuestra disposición la ropa de trabajo provista por Uds., dejando constancia que vuestra empresa no posee oficinas en la provincia de Tucumán, intimando a Uds. a que indiquen domicilio de entrega de la ropa laboral en cuestión; finalmente niego y rechazo que Uds. tengan a disposición liquidación final y Certificaciones de ley. La realidad de los hechos es que siempre fui un empleado ejemplar, habiéndome Uds. inventado una causal de despido, con el único fin de evadir el pago de las indemnizaciones que por ley me corresponden y manchar mi legajo impecable, situación esta que es reiterada y sistemática en los empleados de vuestra empresa con una antigüedad considerable. Por lo expuesto y siendo el despido arbitrario e injustificado los intimo a Uds. para que en el perentorio plazo de 48 hs. me abonen indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, SAC prop. 2017, vacaciones prop. 2017, 05 días de diciembre de 2017, integración mes de despido, haberes completos mes de noviembre 2017, indemnización art. 1 ley 25.323, diferencias de haberes desde diciembre 2015 hasta el mes de noviembre 2017, abonar aportes previsionales no aportados y a entregarme la Certificación de servicios y Cese de Servicios y el Certificado de Trabajo, bajo apercibimiento de lo dispuesto en art. 2 ley 25.323, art. 45 ley 25.345, y 132 bis LCT y de iniciar las acciones judiciales pertinentes. Finalmente y a todos los efectos legales denuncio que siempre me desempeñe con fecha de ingreso ocurrida el 16/06/2015, con tareas de vigilancia en la fábrica Papelera del Tucumán, con jornada laboral con horarios rotativos de 07 a 19 o de 19 a 07 de lunes a domingos, trabajando 12 hs. corridas y descansando 24 hs. Quedan Uds. debidamente notificados”.

Alega que la accionada respondió mediante carta documento del 12/12/2017 rechazando por falso, malicioso e improcedente el telegrama del actor, y ratificando en todos sus términos su misiva anterior. Ratifica despido por justa causa y rechaza intimación a abonar indemnización laboral alguna. A su vez, intima al actor para que retire de la empresa, la correspondiente liquidación y la Certificación de Servicios y Remuneraciones art. 80 LCT, bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente.

Transcribe todo el intercambio epistolar entre las partes.

Expresa que el 07/12/2017 su mandante efectuó formal denuncia ante la Secretaria de Trabajo y Empleo de la Provincia, formándose el expte. Administrativo N° 15526-181-C-2017, fijándose sucesivas fechas de audiencias sin que las partes arribasen a conciliación alguna, por lo que se solicitó el archivo para el inicio del reclamo judicial.

Arguye que conforme surge de la misiva notificada de despido, el demandado intenta justificar el mismo con falsas acusaciones sobre la persona del actor y por sobre todo con imputaciones totalmente ambiguas y sin sustento fáctico o jurídico alguno. Aclara que el actor nunca realizó los

hechos por lo que el demandado lo despide, por el contrario siempre fue un empleado ejemplar a lo largo de toda la relación laboral. Asimismo, dice que la causal invocada por el demandado fue negada en tiempo y forma por ser falsa, realizando imputaciones, que son totalmente ambiguas y carentes de precisión.

Por otro lado, manifiesta que el accionado nunca le realizó sumario interno al actor, no se le hizo un capítulo de cargos como para que pueda ejercer el derecho a la legítima defensa, ni tampoco se indago sobre el supuesto hecho imputado, ni se individualizo de forma detallada y clara cuál habría sido el hecho imputado en cuestión, tampoco se especificó día, hora y lugar de los supuestos hechos imputados, y así poder evaluar en caso de ser ciertas las imputaciones del accionado, si las mismas tendrían la gravedad suficiente que obligara al demandado a terminar el vínculo laboral con el actor.

Remarca que el actor prestó servicios para el demandado durante más de dos años con un legajo impecable y prestación ejemplar, siendo claro que el único fin de esta inventiva por parte del demandado fue dejar sin trabajo al actor y evadir el pago de las indemnizaciones de ley. Cita jurisprudencia y doctrina al respecto.

Practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados, ofrece la prueba documental, y cita el derecho que considera aplicable.

Mediante presentación del 31/08/2020 la parte actora adjunta documentación original en formato digital.

Corrido el traslado de la demanda, mediante presentación del 28/12/2020, se apersona la letrada Gisela Verónica García Serna, en representación de Group of Private Segurity SRL, conforme copia digital del poder general para juicios que acompaña, y contesta demanda.

En primer término, interpone excepción de prescripción. Sostiene que la acción para reclamar el derecho al pago se encuentra prescrita, toda vez que han transcurrido más de dos años desde que el crédito laboral se tornó exigible. Cita el art. 256 de la LCT y doctrina al respecto. Asevera que el último telegrama ley remitido por el empleado data del día 05/03/2018, según consta en la demanda y en documental acompañada por la demanda, y según constancia del sistema la demanda fue introducida el día 13/05/2020 a hs. 10.23, por lo que al tiempo de entablar la demanda estaban cumplidos los dos años establecidos por el art. 256 de la LCT.

Luego de realizar las negativas generales y particulares de hechos denunciados en la demanda, niega y desconoce toda la documental ofrecida como prueba por la parte actora.

Explica que el sr. Cordoba ingresó a trabajar el día 16/06/2015, como personal de vigilancia en la Papelera Tucumán, desempeñando sus tareas en los horarios rotativos que requería la vigilancia alternada con otros compañeros de trabajo, siempre turnos de 10 a 12 horas y descanso de 24 horas.

Cuenta que el actor no era puntual en el horario de llegada a su trabajo y siempre justificaba alguna causal que su mandante le hacía la vista gorda; generalmente cuando le tocaba trabajar días sábados, domingos y lunes llegaba un poco más tarde del horario establecido, aduciendo un poco en broma a sus compañeros que estaba desvelado. Agrega que tal comportamiento no ameritaba una sanción según el criterio de su mandante para no perjudicar al empleado en su legajo, porque a pesar de las llegadas tarde a su lugar de trabajo, desempeñaba sus tareas de manera regular cumpliendo el deber de vigilancia que se le encomendaba.

Relata que el día domingo 19 de noviembre del 2017 se hizo presente en total estado de ebriedad al lugar de trabajo (olor a bebida alcohólica y a vómito), lo cual fue presenciado por sus compañeros de trabajo que estaban dejando el turno en ese momento.

Sostiene que tal conducta afectaba gravemente la imagen de la empresa empleadora, empresa de prestigio en el área de seguridad, dado los reflejos de una persona en estado de ebriedad se ven alterados y su reacción es lenta e imprecisa; la concentración visual se deteriora y mantener la atención se dificulta en extremo y el riesgo es muy alto.

Refiere que con su accionar puso en riesgos tanto los bienes como las personas que estaban bajo su deber de vigilancia, incumpliendo las obligaciones laborales a su cargo. Y que por ello, su mandante decide desvincular con justa causa al actor, y así remite CD el 23/11/2017, despidiéndolo por justa causa, por violación a sus deberes laborales (art. 84 a 86 de la LCT) incurriendo el actor en una conducta despojada de buena fe y contraria al deber de colaboración y solidaridad que imponen a cargo del empleado los arts. 62 y 63 de la LCT, razón por la cual su mandante se sintió injuriado por la grave conducta del actor.

Arguye que la actitud en la que incurrió el sr. Cordoba no solo importa un incumplimiento en el modo de proceder al cumplir sus tareas, sino también configura un acto que provocó la absoluta pérdida de confianza por parte de su mandante.

Añade que, el actor incurrió en una violación a sus deberes como trabajador, principalmente al deber de buena fe con el que debe desempeñarse durante todo el desarrollo de la relación laboral. Reitera que constituyendo la actitud del actor una injuria grave que impedía la prosecución del vínculo laboral, es que su mandante procede al despido por exclusiva culpa del actor, extinguiéndose la relación laboral el día 19 de noviembre del 2019.

Refiere que dando cumplimiento con lo ordenado en normativa laboral vigente, su mandante abonó los haberes correspondientes al mes de noviembre del 2019 y la liquidación final en concepto de despido con justa causa, conforme copia de recibos suscriptos por la actora. Asimismo, dice que se tramitó la Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo en término de ley, conforme artículo 80 de la LCT, encontrándose las mismas a disposición del actor, quien nunca procedió a retirarlas, a pesar de las diferentes misivas remitidas por su mandante que le ponía a su disposición la Certificación de bienes y servicios para que sea retirada de su lugar de trabajo.

Cita doctrina y jurisprudencia respecto de los deberes del trabajador. Asimismo, se refiere a la injuria grave en la que incurrió el sr. Córdoba, que justificó y significó el fin de la relación laboral.

Plantea excepción de pago, por haber su mandante dado cumplimiento con el pago de la liquidación final y haberes del mes de noviembre de 2019, los cuales fueron depositados en la cuenta bancaria del Banco Galicia donde el actor cobraba sus haberes, conforme lo acredita con la documentación respectiva. Cita doctrina.

Continúa diciendo que adjunta recibo de sueldo del mes de noviembre del 2019 por la suma de pesos veinte y un mil doscientos treinta y seis ($21.236) que incluye la liquidación final, suma que fue depositada en la caja de ahorros que poseía el actor en el Banco Galicia, que le fue provista por la empresa como cuenta sueldo para cobrar los sueldos correspondientes.

Por último, manifiesta que ante el hipotético caso de que se haga lugar a la demanda, solicita se tenga presente el pago efectuado por su mandante y se declare la procedencia de excepción de pago parcial, por la suma total de pesos veinte y un mil doscientos treinta y seis ($21.236).

Impugna la planilla de liquidación de rubros practicada en la demanda, solicita aplicación de tasa activa, ofrece prueba documental, y hace reserva del caso federal.

Mediante presentación del 03/03/2021 el letrado apoderado de la parte actora plantea revocatoria con apelación en subsidio en contra del decreto del 25/02/2021, por los argumentos allí vertidos a los que me remito por razones de brevedad. Cuyo traslado fue contestado por la parte accionada el 11/03/2021.

En sentencia interlocutoria del 30/04/2021 se resuelve Admitir el recurso de revocatoria interpuesto por la parte actora en 03/03/2021, contra el decreto del 25/02/2021, por lo considerado. En consecuencia se revoca por contrario imperio el decreto cuestionado, disponiéndose en sustitutiva la siguiente providencia: Atento a las constancias del Sistema de Administración de Expedientes, habiendo vencido el término concedido a la parte accionada mediante el proveído de fecha 29/12/2020 (cfr. cédula N° 045), corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en la mencionada providencia y tener por no presentado el escrito de fecha 10/02/2021. En consecuencia, téngase por incontestada la demanda por la accionada.

El 04/05/2021 la parte accionada apela la sentencia del 30/04/2021 por causar un gravamen irreparable a su mandante.

Mediante sentencia del 05/11/2021 la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 5, resuelve hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por el demandado contra la sentencia de fecha 30/4/2021, la que se revoca en todas sus partes, conforme lo considerado y dispone en sustitutiva: “No hacer lugar al recurso de revocatoria interpuesto por el actor contra la providencia de fecha 25/2/2021, conforme lo considerado.”

Mediante presentación del 03/02/2022 el letrado apoderado de la parte actora contesta la vista conferida de la excepción de prescripción interpuesta por la demandada.

Por providencia del 18/02/2022 se ordena la apertura a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por providencia del 10/03/2022, atento a que la demandada ofreció pruebas el día 10/03/2022 a 12.38 h y 13.12 h, ordena rechazarlas por extemporáneas.

Por proveído del 22/09/2022, se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, la que tuvo lugar el 31/10/2022, conforme acta digital de esa fecha, en la que consta que las partes no arribaron a una conciliación, realizándose un diferimiento del inicio del término para producir pruebas.

En igual fecha, la parte actora desconoce instrumental ofrecida por la demandada. Desconoce contenido y autenticidad de cartas documentos y acuse de recibos de cartas documentos remitidas por la demandada. Desconoce contenido y autenticidad de hojas de ruta, impresión Afip, Constancia del trabajador Afip, Certificado de Servicios y Remuneraciones Anses, planilla laboral, planilla de constancia de entrega de ropa de trabajo y elementos de protección personal, notificaciones de periodo de descanso anual, planilla del legajo, planilla de registro de asistencia, Contrato de trabajo a prueba, notificación de preaviso y traslado, reglamento interno, actas de notificaciones de suspensiones, recibo de uniforme, elementos de seguridad, nota de resolución, acta de notificación, formulario de designación de beneficiarios, declaración jurada, por no constar la reales condiciones de trabajo del actor, por adolecer de defectos de forma. Y desconoce contenido y autenticidad de recibos de haberes adjuntos por la accionada por no constar las reales condiciones de trabajo del actor.

Del informe del actuario del 09/05/2023, se desprende que la parte actora ofreció tres cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (producida) y 3. Testimonial (parcialmente producida). Por su parte, la parte accionada no ofreció pruebas.

Mediante el informe y proveído del 05/06/2023, se tiene por presentado en tiempo los alegatos de la parte actora, y se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó al actor con la demandada Group of Private Segurity SRL; 2) la fecha de ingreso del Sr. Cordoba, el 16/06/2015; 3) las tareas realizadas por el actor y Categoría profesional de Vigilador General, según el CCT 507/07, en la Fábrica Papelera Tucumán y 4) la finalización del vínculo por despido directo.

En relación con la jornada de trabajo y la remuneración que percibía el Sr. Cordoba, corresponde aclarar que la demandada no ha hecho referencia alguna a su remuneración, y con respecto a su jornada solo menciona que cumplía horarios rotativos y siempre turnos de 10 a 12 horas y descanso de 24 horas. Atento a ello, y a que la parte actora no realiza reclamo alguno respecto de horas extras o diferencias salariales, resulta aplicable el apercibimiento contenido en el art. 60 de la ley 6.204, bajo el cual se corrió traslado de la demanda, correspondiendo tener por cierto que el actor tenía una jornada de lunes a domingos, con horarios rotativos de 07:00 a 19:00 horas o de 19:00 a 07:00 horas, trabajando 12 horas y descansando 24 horas y que tuvo como mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida, durante el último año, la suma de $14.908,51 (octubre de 2017). Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, conforme el art. 214 del nuevo Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) excepción de prescripción interpuesta por la accionada; 2) fecha y justificación de la finalización de la relación laboral; 3) rubros y montos reclamados en la demanda - planteo de excepción de pago interpuesta por la accionada; 4) intereses; 5) costas procesales y 6) regulación de honorarios. Se tratan cada una de ellas por separado.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

Al contestar la demanda la accionada plantea excepción de prescripción de la acción. Funda su pedido en que la acción para reclamar el derecho al pago se encuentra prescrita, toda vez que han transcurrido más de dos años desde que el crédito laboral se tornó exigible. Cita el art. 256 de la LCT. Asevera que el último telegrama ley remitido por el empleado data del día 05/03/2018, según consta en la demanda y en documental acompañada por la demanda, y según constancia del sistema la demanda fue introducida el día 13/05/2020 a hs. 10.23, por lo que al tiempo de entablar la demanda estaban cumplidos los dos años establecidos por el art. 256 de la LCT.

La parte actora contesta traslado el 03/02/2022, solicitando su rechazo.

Atento a la mora automática que rige en el derecho del trabajo (art. 137 LCT), podría entenderse que el art. 3986 del Código Civil no es aplicable, sin embargo la doctrina judicial de los autores

estableció que esa disposición si es aplicable, por lo tanto el trabajador no obstante la mora en que incurrió el empleador, mediante una intimación puede gozar del plazo de suspensión de la prescripción, con tal que la efectúe en forma auténtica (Vázquez Vialard y Raúl Ojeda Ley de Contrato de Trabajo, tomo III, p. 586). Igualmente la Corte Suprema de Justicia de la Provincia estableció que la intimación de pago por conceptos adeudados cursada telegráficamente, es idóneo para configurar la suspensión de la prescripción liberatoria del 2° párrafo del art. 3986 -CSJT, sentencia n° 522 del 27.06.2000 (Excma. Cámara del Trabajo, Concepción - Sala 1, Ruarte Roberto Sebastián c. Calderon Mario Antonio s/ Despido, sent. 147, 03.07.2015).

Asimismo, el art. 257 de la LCT prescribe que "(...) la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses".

Efectivamente, de las constancias de autos surge que la parte actora realizó denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia el 07/12/17, habiéndose celebrado audiencia ante ese organismo en fecha 19/01/18.

De las constancias de autos surge que el distracto ocurrió el 23/11/17 y posteriormente -el 07/12/17- la parte actora inicia denuncia administrativa, interrumpiendo el plazo de prescripción de la acción durante seis meses. Es decir que el plazo empezó a correr nuevamente en junio de 2018, por lo que al haber iniciado las presentes actuaciones el 13/05/20, la acción aún no se encontraba prescripta.

En mérito a lo expuesto, corresponde rechazar la defensa de prescripción interpuesta por el demandado. Así lo declaro.

Segunda cuestión

1. Controvierten los litigantes respecto de la fecha y justificación de la finalización de la relación laboral.

Así, en la demanda la parte actora relata que el 23/11/2017 la demandada remite carta documento el que transcribe: “En atención a su grave comportamiento disvalioso de su parte y que pone en evidencia la ausencia de profesionalidad y falta de compromiso con su trabajo, consistente el mismo en presentarse en su puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad evidente (olor y vómitos) exponiendo de esta manera los bienes y personas que debía vigilar, y poniendo en peligro a sus compañeros de trabajo a su propia persona. Su actuar prueba su incumplimiento y violación a sus deberes laborales (Deber de Diligencia, Fidelidad y Obediencia exigidos en los artículos 84 a 86 LCT), así como evidencian una conducta despojada de buena fe y contraria a la colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT, lo cual configura injuria suficientemente grave como para proceder al despido con causa. En virtud de los hechos relatados y cabalmente constatados, se encuentra fielmente comprobada la inobservancia, por su parte, de las obligaciones laborales a su cargo resultantes del contrato de trabajo que nos une, como así también se encuentran constatados los daños al prestigio e imagen de quien resulta su empleador. Por todo lo expuesto, su actuar configura una pérdida de confianza e injuria grave que hace insostenible la prosecución de la relación que lo une a esta empresa, motivo por el cual queda Ud. despedido por su exclusiva culpa a partir de la notificación del presente y en los términos previstos por el art. 242 y concordantes de la LCT. Asimismo intimamos a que en el plazo de 48 hs. entregue la ropa de trabajo provista por la empresa en su debido momento ante la oficina de operaciones pertenecientes a GPS, bajo apercibimiento de realizar la denuncia correspondiente. En atención a ello, se lo intima a Ud. Para que dentro del plazo legal, retire de la empresa la liquidación final y Certificados de

Trabajo, conforme art. 80 LCT, todo ello bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente y a su exclusivo costo. Queda Ud. Debidamente notificado".

Relata que el 06/12/2017 el actor remite TCL el que transcribe: "Rechazo carta de despido, de fecha 23/11/2017, y la que fuera recepcionada el 04/12/2017, por ser sus términos falsos, improcedentes y ambiguos, carecer de sentido fáctico y jurídico y ser de mala fe. Niego y rechazo haber incurrido en grave comportamiento disvalioso y menos aún haber puesto en evidencia mi profesionalidad y falta de compromiso con mi trabajo; niego y rechazo haberme presentado a mi puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad (olor y vómito) y menos aún haber expuesto los bienes y personas a las que debía vigilar; niego y rechazo haber puesto en peligro a mis compañeros de trabajo como mi propia persona; niego y rechazo haber incumplido y violado mis deberes laborales (deber de diligencia, fidelidad y obediencia); niego y rechazo haber actuado en contra de lo estipulado en los artículos 84 a 86 de la LCT; niego y rechazo haber actuado con despojada buena fe y contraria colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT; por lo que niego y rechazo que Uds. se puedan sentir injuriados de manera grave y menos aún que las falsa y falaz imputación que hacen en contra de mi persona pueda justificar el despido con causa que Uds. aducen; niego y rechazo que los hechos imputados sean verdaderos y menos aún que hayan sido por Uds. cabalmente constatados; como así también niego y rechazo haber incurrido en daños al prestigio e imagen de vuestra empresa; niego y rechazo que Uds. puedan argumentar pérdida de confianza e injuria grave que haga insostenible la relación laboral que nos uniera con Uds.; por lo que niego y rechazo que Uds. puedan despedirme con justa causa (art. 242 y ccs. LCT); asimismo se encuentra a vuestra disposición la ropa de trabajo provista por Uds., dejando constancia que vuestra empresa no posee oficinas en la provincia de Tucumán, intimado a Uds. a que indiquen domicilio de entrega de la ropa laboral en cuestión; finalmente niego y rechazo que Uds. tengan a disposición liquidación final y Certificaciones de ley. La realidad de los hechos es que siempre fui un empleado ejemplar, habiéndome Uds. inventado una causal de despido, con el único fin de evadir el pago de las indemnizaciones que por ley me corresponden y manchar mi legajo impecable, situación esta que es reiterada y sistemática en los empleados de vuestra empresa con una antigüedad considerable. Por lo expuesto y siendo el despido arbitrario e injustificado los intimo a Uds. para que en el perentorio plazo de 48 hs. Me abonen indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, SAC prop. 2017, vacaciones prop. 2017, 05 días de diciembre de 2017, integración mes de despido, haberes completos mes de noviembre 2017, indemnización art. 1 ley 25.323, diferencias de haberes desde diciembre 2015 hasta el mes de noviembre 2017, abonar aportes previsionales no aportados y a entregarme la certificación de servicios y cese de servicios y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo dispuesto en art. 2 ley 25.323, art. 45 ley 25.345, y 132 bis LCT y de iniciar las acciones judiciales pertinentes. Finalmente y a todos los efectos legales denuncio que siempre me desempeñe con fecha de ingreso ocurrida el 16/06/2015, con tareas de vigilancia en la fábrica Papelera del Tucumán, con jornada laboral con horarios rotativos de 07 a 19 o de 19 a 07 de lunes a domingos, trabajando 12 hs. Corridas y descansando 24 hs. Quedan Uds. debidamente notificados".

Alega que la accionada respondió mediante carta documento del 12/12/2017 rechazando por falso, malicioso e improcedente el telegrama del actor, y ratificando en todos sus términos su misiva anterior. Ratifica despido por justa causa y rechaza intimación a abonar indemnización laboral alguna. A su vez, intima al actor para que retire de la empresa, la correspondiente liquidación y la Certificación de Servicios y Remuneraciones art. 80 LCT, bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente.

Arguye que conforme surge de la misiva notificada de despido, el demandado intenta justificar el mismo con falsas acusaciones sobre la persona del actor y por sobre todo con imputaciones

totalmente ambiguas y sin sustento fáctico o jurídico alguno. Aclara que el actor nunca realizó los hechos por lo que el demandado lo despide, por el contrario siempre fue un empleado ejemplar a lo largo de toda la relación laboral. Asimismo, dice que la causal invocada por el demandado fue negada en tiempo y forma por ser falsa, realizando imputaciones, que son totalmente ambiguas y carentes de precisión.

Por otro lado, manifiesta que el accionado nunca le realizó sumario interno al actor, no se le hizo un capítulo de cargos como para que pueda ejercer el derecho a la legítima defensa, ni tampoco se indago sobre el supuesto hecho imputado, ni se individualizo de forma detallado y clara cuál habría sido el hecho imputado en cuestión, tampoco se especificó día, hora y lugar de los supuestos hechos imputados, y así poder evaluar en caso de ser ciertas las imputaciones del accionado, si las mismas tendrían la gravedad suficiente que obligara al demandado a terminar el vínculo laboral con el actor.

Remarca que el actor prestó servicios para el demandado durante más de dos años con un legajo impecable y prestación ejemplar, siendo claro que el único fin de esta inventiva por parte del demandado fue dejar sin trabajo al actor y evadir el pago de las indemnizaciones de ley.

Por su parte, la demandada explica que el actor no era puntual en el horario de llegada a su trabajo y siempre justificaba alguna causal que su mandante le hacía la vista gorda, generalmente cuando le tocaba trabajar días sábados, domingos y lunes llegaba un poco más tarde del horario establecido, aduciendo un poco en broma a sus compañeros que estaba desvelado. Agrega que tal comportamiento no ameritaba una sanción según el criterio de su mandante para no perjudicar al empleado en su legajo, porque a pesar de las llegadas tarde a su lugar de trabajo, desempeñaba sus tareas de manera regular cumpliendo el deber de vigilancia que se le encomendaba.

Relata que el día domingo 19 de noviembre del 2017 se hizo presente en total estado de ebriedad al lugar de trabajo (olor a bebida alcohólica y a vómito), lo cual fue presenciado por sus compañeros de trabajo que estaban dejando el turno en ese momento.

Sostiene que tal conducta afectaba gravemente la imagen de la empresa empleadora, empresa de prestigio en el área de seguridad, dado los reflejos de una persona en estado de ebriedad se ven alterados y su reacción es lenta e imprecisa; la concentración visual se deteriora y mantener la atención se dificulta en extremo y el riesgo es muy alto.

Refiere que con su accionar puso en riesgos tanto los bienes como las personas que estaban bajo su deber de vigilancia, incumpliendo las obligaciones laborales a su cargo. Y que por ello, su mandante decide desvincular con justa causa al actor, y así remite CD el 23/11/2017, despidiéndolo por justa causa, por violación a sus deberes laborales (art. 84 a 86 de la LCT) incurriendo el actor en una conducta despojada de buena fe y contraria al deber de colaboración y solidaridad que imponen a cargo del empleado los arts. 62 y 63 de la LCT, razón por la cual su mandante se sintió injuriado por la grave conducta del actor.

Arguye que la actitud en la que incurrió el sr. Cordoba no solo importa un incumplimiento en el modo de proceder al cumplir sus tareas, sino también configura un acto que provocó la absoluta pérdida de confianza por parte de su mandante.

Añade que, el actor incurrió en una violación a sus deberes como trabajador, principalmente al deber de buena fe con el que debe desempeñarse durante todo el desarrollo de la relación laboral. Reitera que constituyendo la actitud del actor una injuria grave que impedía la prosecución del vínculo laboral, es que su mandante procede al despido por exclusiva culpa del actor, extinguiéndose la relación laboral el día 19 de noviembre del 2019.

Refiere que dando cumplimiento con lo ordenado en normativa laboral vigente, su mandante abonó los haberes correspondientes al mes de noviembre del 2019 y la liquidación final en concepto de despido con justa causa, conforme copia de recibos suscriptos por la actora. Asimismo, dice que se tramitó la Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo en término de ley, conforme artículo 80 de la LCT, encontrándose las mismas a disposición del actor, quien nunca procedió a retirarlas, a pesar de las diferentes misivas remitidas por su mandante que le ponía a su disposición la Certificación de bienes y servicios para que sea retirada de su lugar de trabajo.

2. Planteada así la cuestión, corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante al momento de fallar prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge la documentación acompañada en formato digital el 31/08/2020.

Respecto de ésta, cabe mencionar que la accionada en su responde solamente negó de manera genérica la validez y autenticidad de la documentación acompañada en la demanda.

Se debe recordar que el art. 88 del CPL prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos []".

Pues bien, la omisión por parte del demandado de lo arriba mencionado, con relación a la documental adjuntada por el actor, no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de aquélla. Por esto, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtica la documental cuya autoría se le imputa al empleador (recibos de haberes), y por auténtico y recibido el intercambio epistolar. Así lo declaro.

2.2. De su prueba informativa surgen: expediente administrativo en formato digital remitido por la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) el 05/12/2022, informe del Sindicato de Vigiladores e Investigadores de la Seguridad Privada de Tucumán del 03/02/2023 e informe del Correo Oficial constatando la autenticidad y recepción del intercambio epistolar (03/02/2023).

2.3. De su prueba testimonial (cuaderno A3) surgen las declaraciones de Cristian Emanuel Valdez, Víctor Fabián Condori y Manuel Eduardo Medina del 01/03/2023 y Walter Alberto Fernández del 03/04/2023. Se advierte que ninguno de los testigos fue tachado por la accionada.

2.4. En cuanto al intercambio epistolar, surge que el 23/11/2017 la demandada remite Carta Documento al actor, el que se transcribe: “En atención a su grave comportamiento disvalioso de su parte y que pone en evidencia la ausencia de profesionalidad y falta de compromiso con su trabajo, consistente el mismo en presentarse en su puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad evidente (olor y vómitos) exponiendo de esta manera los bienes y personas que debía vigilar, y poniendo en peligro a sus compañeros de trabajo a su propia persona. Su actuar prueba su incumplimiento y violación a sus deberes laborales (deber de diligencia, fidelidad y obediencia exigidos en los artículos 84 a 86 LCT), así como evidencian una conducta despojada de buena fe y contraria a la colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT, lo cual configura injuria suficientemente grave como para proceder al despido con causa. En virtud de los hechos relatados y cabalmente constatados, se encuentra fielmente comprobada la inobservancia, por su parte, de las obligaciones laborales a su cargo resultantes del contrato de trabajo que nos

une, como así también se encuentran constatados los daños al prestigio e imagen de quien resulta su empleador. Por todo lo expuesto, su actuar configura una pérdida de confianza e injuria grave que hace insostenible la prosecución de la relación que lo une a esta empresa, motivo por el cual queda Ud. Despedido por su exclusiva culpa a partir de la notificación del presente y en los términos previstos por el art. 242 y concordantes de la LCT. Asimismo intimamos a que en el plazo de 48 hs. entregue la ropa de trabajo provista por la empresa en su debido momento ante la oficina de operaciones pertenecientes a GPS, bajo apercibimiento de realizar la denuncia correspondiente. En atención a ello, se lo intima a Ud. para que dentro del plazo legal, retire de la empresa la liquidación final y certificados de trabajo, conforme art. 80 LCT, todo ello bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente y a su exclusivo costo. Queda Ud. Debidamente notificado".

2.5. El 06/12/2017 el actor remite TCL el que transcribe: "Rechazo carta de despido, de fecha 23/11/2017, y la que fuera recepcionada el 04/12/2017, por ser sus términos falsos, improcedentes y ambiguos, carecer de sentido fáctico y jurídico y ser de mala fe. Niego y rechazo haber incurrido en grave comportamiento disvalioso y menos aún haber puesto en evidencia mi profesionalidad y falta de compromiso con mi trabajo; niego y rechazo haberme presentado a mi puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad (olor y vómito) y menos aún haber expuesto los bienes y personas a las que debía vigilar; niego y rechazo haber puesto en peligro a mis compañeros de trabajo como mi propia persona; niego y rechazo haber incumplido y violado mis deberes laborales (deber de diligencia, fidelidad y obediencia); niego y rechazo haber actuado en contra de lo estipulado en los artículos 84 a 86 de la LCT; niego y rechazo haber actuado con despojada buena fe y contraria colaboración y solidaridad que imponen los artículos 62 y 63 de la LCT; por lo que niego y rechazo que Uds. se puedan sentir injuriados de manera grave y menos aún que las falsa y falaz imputación que hacen en contra de mi persona pueda justificar el despido con causa que Uds. aducen; niego y rechazo que los hechos imputados sean verdaderos y menos aún que hayan sido por Uds. cabalmente constatados; como así también niego y rechazo haber incurrido en daños al prestigio e imagen de vuestra empresa; niego y rechazo que Uds. puedan argumentar pérdida de confianza e injuria grave que haga insostenible la relación laboral que nos uniera con Uds.; por lo que niego y rechazo que Uds. puedan despedirme con justa causa (art. 242 y ccs. LCT); asimismo se encuentra a vuestra disposición la ropa de trabajo provista por Uds., dejando constancia que vuestra empresa no posee oficinas en la provincia de Tucumán, intimado a Uds. a que indiquen domicilio de entrega de la ropa laboral en cuestión; finalmente niego y rechazo que Uds. tengan a disposición liquidación final y certificaciones de ley. La realidad de los hechos es que siempre fui un empleado ejemplar, habiéndome Uds. inventado una causal de despido, con el único fin de evadir el pago de las indemnizaciones que por ley me corresponden y manchar mi legajo impecable, situación esta que es reiterada y sistemática en los empleados de vuestra empresa con una antigüedad considerable. Por lo expuesto y siendo el despido arbitrario e injustificado los intimo a Uds. para que en el perentorio plazo de 48 hs. Me abonen indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, SAC prop. 2017, vacaciones prop. 2017, 05 días de diciembre de 2017, integración mes de despido, haberes completos mes de noviembre 2017, indemnización art. 1 ley 25.323, diferencias de haberes desde diciembre 2015 hasta el mes de noviembre 2017, abonar aportes previsionales no aportados y a entregarme la certificación de servicios y cese de servicios y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo dispuesto en art. 2 ley 25.323, art. 45 ley 25.345, y 132 bis LCT y de iniciar las acciones judiciales pertinentes. Finalmente y a todos los efectos legales denuncio que siempre me desempeñe con fecha de ingreso ocurrida el 16/06/2015, con tareas de vigilancia en la fábrica Papelera del Tucumán, con jornada laboral con horarios rotativos de 07 a 19 o de 19 a 07 de lunes a domingos, trabajando 12 hs. Corridas y descansando 24 hs. Quedan Uds. debidamente notificados".

2.6. El 12/12/2017 la parte demandada remite carta documento en el que expresa: “Rechazo su telegrama N° CD 877659895, por falso, malicioso e improcedente. En primer lugar reitero y ratifico en todos sus términos nuestra misiva anterior. Ratifico despido por justa causa, su actitud configuró un comportamiento disvalioso con falta de profesionalidad y falta de compromiso con su trabajo. En consecuencia, rechazo intimación a abonar indemnización laboral alguna. En atención a lo expuesto, es que se lo intima a Ud. por última vez para que retire de la empresa, la correspondiente liquidación y la certificación de servicios y remuneraciones art. 80 LCT, todo ello bajo apercibimiento de proceder a consignarlos judicialmente y a su exclusivo costo. Queda Ud. debidamente notificado”.

2.7. De la prueba instrumental ofrecida por ambas partes surgen las restantes misivas que formaron parte de todo el intercambio epistolar entre ellas. Asimismo, en el cuaderno A2 obra informe del Correo Oficial, del 03/02/2023, por el que se constata la autenticidad y recepción de CD 769819641 del 02/03/2018 y del resto del intercambio telegráfico expresa que se encuentra destruida por vencimiento del plazo reglamentario de guarda pero que las mismas podrían considerarse auténticas. Igualmente, todo el intercambio ha sido tenido por auténtico y recibido.

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones.

Respecto de la justificación de la causal del despido, es sabido 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 (art. 322 del nuevo CPCyC), 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).

Group of Private Segurity SRL funda la justa causa del despido directo, según su misiva del 23/11/2017, más arriba transcripta, en: el grave comportamiento disvalioso del trabajador y que pone en evidencia la ausencia de profesionalidad y falta de compromiso con su trabajo, consistente en presentarse en su puesto de trabajo el día 19/11/2017 bajo el estado de ebriedad evidente (olor y vómitos) exponiendo de esta manera los bienes y personas que debía vigilar, y poniendo en peligro a sus compañeros de trabajo a su propia persona. Consideraba que dicha conducta prueba su incumplimiento y violación a sus deberes laborales (deber de Diligencia, Fidelidad y Obediencia exigidos en los arts. 84 a 86 LCT), así como evidencian una conducta despojada de buena fe y contraria a la colaboración y solidaridad que imponen los arts. 62 y 63 de la LCT, ocasionando daños al prestigio e imagen de quien resulta su empleador, generando una pérdida de confianza e injuria grave que hace insostenible la prosecución del vínculo laboral.

Ahora bien, hay que recordar que el análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del dependiente de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que es el presupuesto objetivo de la injuria. Así, se ha dicho: "El carácter lesivo de la conducta está definido por la presencia de un daño, que no debe ser necesariamente material. Es injuria todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable al trabajador que lesione el vínculo contractual. Es decir, que a fin de analizar un despido disciplinario primero corresponde determinar la existencia de incumplimiento imputable al trabajador [...] "(Ackerman, Mario - Sudera, Alejandro, Extinción de la relación laboral, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008, p. 401).

En esa misma línea interpretativa, sostiene Ojeda: "El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna" (Vázquez Vialard, Antonio (dir.) Ojeda, Raúl Horacio (coord.), Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, p. 354).

Sin embargo, adelanto que, la parte demandada no ha ofrecido ni producido prueba alguna. La causa invocada por la parte demandada para fundar el distracto no se encuentra acreditado. Se constata en autos que la empleadora no ha aportado elementos tendientes a probar dicha causal. Así, de su prueba documental surge, en lo referido a esta cuestión, solamente el intercambio epistolar, que constituye expresión de manifestaciones unilaterales.

A mayor abundamiento, se advierte que de la prueba testimonial ofrecida por la parte actora (cuaderno A3), surge que los testigos son coincidentes en declarar que el sr. Cordoba: “Y era bueno, eso nomas, lo sé porque yo también trabajaba ahí y lo veía que trabajaba ahí con habitualidad, siempre iba y se lo veía, una persona responsable” (pregunta n° 7 del Testigo Cristian Emanuel Valdez); “Era responsable en su laburo, lo sé porque era compañero” (pregunta n° 7 del testigo Víctor Fabián Condori); “Bien, la verdad que era un buen compañero, siempre se lo veía ejerciendo las tareas del trabajo, lo sé porque éramos compañeros” (pregunta n° 7 del testigo Manuel Eduardo Medina) y “Excelente, trabajaba bien” (pregunta n° 7 del testigo Walter Alberto Fernández).

Ahora bien, resulta claro que la parte accionada tenía la carga procesal de acreditar la falta grave imputada al Sr. Cordoba que motivó el despido, pero no aportó prueba alguna que probara fehacientemente el hecho objetivo alegado como causal de aquel. El suceso del 19/11/2017, relatado en la misiva del distracto, no ha podido ser comprobado, ya que ni siquiera se han aportado testigos que pudieran brindar información al respecto.

En conclusión, la orfandad probatoria no permite acreditar fehacientemente el motivo del despido. De manera similar resuelve nuestra Corte Suprema al expresar: "La carga de la prueba de los hechos considerados como de 'grave injuria laboral' que trae aparejada la 'pérdida de confianza' y la 'imposibilidad de consentir la prosecución de la relación laboral', corre por cuenta exclusiva de quien de manera unilateral los ha alegado. En este caso se genera una obligación procesal, por la que la demandada, deberá acreditar los hechos en que ha fundado el despido y luego, el juzgador, apreciará si tienen o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral. Es por ello que en el caso sub-examine determinamos que si bien la parte empleadora ha perdido la confianza en el trabajador, como elemento subjetivo en la relación que los unía, no se condice con las probanzas de autos, que pueda haber probado el elemento objetivo, es decir el hecho por el cual se perdió la confianza, elemento indispensable para que se produzcan las consecuencias jurídicas que prescribe el art. 242 L.C.T." (CSJT, en "Carrizo Santiago Eduardo vs. Valle Fértil S.A. S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1492 del 16/10/2018).

La falta de acreditación de la causal mencionada en la carta documento del 23/11/2017 transforma los motivos invocados para el distracto en simples manifestaciones unilaterales. Tal situación autoriza a tener por injustificada la extinción contractual por vía directa, dispuesta por Group of Private Segurity SRL. Así lo declaro.

En cuanto a la fecha de extinción de la relación laboral, al no contar con informe del correo respecto de la fecha de recepción de la misiva rupturista, corresponde apartarme de la teoría recepticia y tener por finalizada la relación laboral en la fecha de su libramiento, esto es, el 23/11/17. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Pretende el actor el pago de la suma total de $ 243.526,96 (pesos doscientos cuarenta y tres mil quinientos veintiséis con noventa y seis centavos), o lo que más o menos resulte del proceso, más sus intereses a tasa activa, gastos y costas, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; 05 días del mes de diciembre de 2017; integración mes de despido; haberes completos mes de noviembre de 2017; SAC proporcional 2017; vacaciones proporcionales 2017; SAC proporcional sobre vacaciones 2017; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización art. 80 de la LCT; la entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones, constancia documentada de pago de aportes y Certificado de Trabajo. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”.

Y que “[]Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el

propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio*"* (CSJN, en "Pérez, Aníbal Raúl vs. Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5 del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte accionante.

2.1. Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a lo considerado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto en la segunda cuestión, el rubro reclamado resulta procedente. Así lo declaro.

2.3. SAC sobre preaviso: el accionante tiene derecho al cobro de este concepto, atento a lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2.4. 05 días de diciembre de 2017: El actor no tiene derecho a este rubro, teniendo en cuenta la fecha del despido (23/11/2017). Así lo declaro.

2.5. Integración mes de despido: Corresponde admitir este rubro, conforme a lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2.6. Haberes prop. mes de noviembre de 2017: Cabe referir que la demandada plantea excepción de pago, por haber su mandante dado cumplimiento con el pago de la liquidación final y haberes del mes de noviembre de 2017 por la suma de $21.236 (pesos veintiún mil doscientos treinta y seis) al actor. Éste, por su parte, lo niega.

Al respecto, cabe decir que la parte accionada no aportó prueba alguna que acreditara que efectivamente abonó los haberes de noviembre 2017 y liquidación final. De la instrumental acompañada, en específico los recibos de haberes de noviembre de 2017 y liquidación final, no surge suscripta por el trabajador.

Por otro lado, mediante presentación del 31/10/2022 el sr. Cordoba desconoce expresamente la instrumental ofrecida por la demandada en autos, en especial, desconoce contenido y autenticidad

de recibos de haberes adjuntos.

Por lo tanto, corresponde rechazar el planteo efectuado por la accionada por lo considerado. Así lo declaro.

En consecuencia, no estando acreditado su efectivo pago por parte de la demandada, el trabajador tiene derecho a este rubro. Así lo declaro.

2.7. SAC proporcional 2° semestre 2017: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT, al no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

2.8. Vacaciones proporcionales 2017: El trabajador tiene derecho a este concepto, atento a que no surge de sus recibos de haberes, que se le haya abonado este rubro. Así lo declaro.

2.9. SAC sobre vacaciones: este concepto no puede prosperar por cuanto la indemnización por vacaciones no gozadas, precisamente, es un rubro indemnizatorio, y no es salario, por lo tanto no devenga SAC (cfr. CNAT, Sala X, en “Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos”, sentencia N° 14.283 del 25/04/2006). Así lo tiene dicho también la Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Entable Ramón Gerardo vs. Atanor S.C.A. S/Indemnización por despido”, sentencia N° 144 del 24/06/2013. Así lo declaro.

2.10. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona Eduardo José vs Textil Doss SRL S/cobro de pesos” sentencia N° 335 de fecha 12/05/2012, en los que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida -y del modo establecido por la doctrina legal antes citada- para que prospere esta indemnización, fue efectuada por el accionante mediante TCL del 06/12/2017. Por ello, resulta procedente este rubro. Así lo declaro.

2.11. Indemnización art. 80 de la LCT: considero que el trabajador tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma por cuanto ha cursado la intimación de entrega de la documentación laboral en el plazo previsto en el art. 3 del Decreto 146/2001, reglamentario del art. 80 LCT, esto es, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato, según TCL del 02/03/2018. Así lo declaro.

2.12. Entrega del Certificado de trabajo y Certificación de servicios y remuneraciones: atento a que no hay constancias de que el demandado haya cumplido con esta obligación legal, corresponde admitir su pedido, y condenar al empleador, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, según la fecha de ingreso, categoría profesional, jornada de trabajo y remuneración debida al Sr. Cordoba, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones conminatorias previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia Nª 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: (...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad."

En mérito a lo expuesto, corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha de Ingreso:16/06/2015

Fecha de Egreso:23/11/2017

Antigüedad: 2 años, 5 meses, 8 días

Categoría: vigilador general - CCT 507/17

Mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada (oct-17):

Total remunerativos$ 14.908,51

Viatico no remunerativo$ 4.524,95

Total Remuner + no remunerat$ 19.433,46

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1 - Indemnización por Antigüedad

($ 14.908,51 x 3)$ 44.725,53

2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 14.908,51 x 1 mes)$ 14.908,51

3- Sac s/ preaviso

($ 14.908,51 / 12)$ 1.242,38

4- Integración mes de despido

($ 14.908,51 / 30 x 7 días)$ 3.478,65

5- Haberes prop. mes de noviembre de 2017

($ 19.433,46 / 30 x 23 días)$ 14.898,99

6- SAC proporcional 2° semestre 2017

($ 14.908,51 / 360 x 143 días)$ 5.921,99

7- Vacaciones proporcionales 2017

($ 14.908,51 / 25 x 327/365 x 14 días)$ 7.479,58

8- Incremento indemnizacion Art 2 Ley 25323

($ 44.725,53 + $ 14.908,51 + $ 1.242,38 + $ 3.478,65) x 50%$ 32.177,53

9- Multa art 80 LCT

($ 14.908,51 x 3)$ 44.725,53

Total Rubro 1 a 9 en $$ 169.558,69

Intereses Tasa Activa al 31/05/2023278,75%$ 472.644,84

Total Rubro 1 a 9 reexpr en $ al 31/05/2023$ 642.203,53

Quinta cuestión:

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado en autos, y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, corresponde imponerlas de la siguiente manera: la demandada, por resultar parcialmente vencida, cargará con sus propias costas, más el 90% de las generadas por la parte actora, debiendo ésta última cargar con el 10% de las propias (cfr. arts. 63 y concordantes del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de esta, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que, según planilla precedente, asciende al 31/05/2023 a la suma de $ 642.203,53 (pesos seiscientos cuarenta y dos mil doscientos tres con cincuenta y tres centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por

la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Jorge Agustín Gramajo (matrícula profesional 7170), por su actuación en el carácter de apoderado del actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 100.000 (pesos cien mil), y por la reserva hecha el 30/04/2021, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil).

2) A la letrada Luisa Graciela Contino (matrícula profesional 2268) por su actuación en el carácter de patrocinante del letrado Jorge Agustín Gramajo, en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 100.000 (pesos cien mil).

3) A la letrada Gisela Verónica de las M. García Serna (matrícula profesional 5030), por su actuación en el doble carácter por la demandada, en las dos etapas del proceso conocimiento, la suma de $ 100.000 (pesos cien mil), y por la reserva hecha el 30/04/2021, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil). Así lo declaro.

Por ello,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Lucas Facundo Cordoba, DNI N° 39.477.295, con domicilio en Barrio 300 Viviendas, manzana I, casa 11, San Isidro de Lules, Tucumán, en contra de la razón social Group of Private Segurity SRL, CUIT 30-71063652-0, con domicilio en Avenida Del Libertador N° 7274, 1° piso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma total de $ 642.203,53 (pesos seiscientos cuarenta y dos mil doscientos tres con cincuenta y tres centavos), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; Haberes prop. mes de noviembre de 2017; SAC proporcional 2° semestre 2017; vacaciones proporcionales 2017; indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT; por lo considerado. Condenase también a la demandada, como obligación de hacer, a la entrega, en igual plazo, de las certificaciones de servicios, certificado de trabajo y constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, previstas por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado por la parte actora en concepto de 05 días de diciembre de 2017 y SAC sobre vacaciones proporcionales 2017, por lo considerado.

II - Rechazar las excepciones de prescripción y de pago, interpuestas por la demandada, por lo tratado.

III - Costas: conforme se consideran.

IV - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Jorge Agustín Gramajo (matrícula profesional 7170) la suma de $ 100.000 (pesos cien mil), y por la reserva hecha el 30/04/2021, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil).

2) A la letrada Luisa Graciela Contino (matrícula profesional 2268) la suma de $ 100.000 (pesos cien mil).

3) A la letrada Gisela Verónica de las M. García Serna (matrícula profesional 5030) la suma de $ 100.000 (pesos cien mil), y por la reserva hecha el 30/04/2021, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil).

V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 21/06/2023

Certificado digital:
CN=IRAMAIN Valeria Maria Raquel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27266389200

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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