Expediente: **787/19**
Carátula: **GONZALEZ LUIS ALBERTO C/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **19/05/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27335406449 - GONZALEZ, LUIS ALBERTO-ACTOR
90000000000 - ELITE SECURITY GROUP S.A., -DEMANDADO
20107614304 - MOHAMED ALFREDO CAMILO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 787/19

H103014426039

Juicio: "González, Luis Alberto -vs- Elite Security Group SRL S/Cobro de pesos" - M.E. N° 787/19.

S. M. de Tucumán, 18 de mayo de 2023.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "*González, Luis Alberto -vs- Elite Security Group SRL S/ Cobro de pesos*", del que:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 01/07/19 se apersona la letrada Laura Graciela Giménez, en nombre y representación del Sr. Luis Alberto González, DNI N° 20.758.127, con domicilio en calle Justo de la Vega 1336, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem que adjunta; e inicia la presente demanda en contra de la razón social Elite Security Group SRL, CUIT 30-70795285-3, con domicilio en Av. Mate de Luna 3502, de esta ciudad, por cobro de la suma total de $ 534.160,71 (pesos quinientos treinta y cuatro mil ciento sesenta con setenta y un centavos) conforme planilla que adjunta, con más sus intereses de la tasa activa, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Señala que el Sr. Luis Alberto González laboró como empleado en relación de dependencia bajo las órdenes de Elite Security Group SRL, con carácter permanente, desde el 01/07/1997 hasta el día 29/06/2017, fecha en la que la parte empleadora remitió CD N° 76261717 y N° 76261716, en la que comunica despido a su poderdante.

Esgrime que su mandante ingresó cumpliendo tareas de Agente Vigilador, conforme CCT 675/13, legajo N° 00032, en la empresa Elite Security Group SRL sita en Av. Mate de Luna 3502, de esta ciudad, con una jornada de trabajo que era desempeñada de lunes a sábados de 08:00 a 14:30 hs y los días jueves de 16:00 a 23:30 hs., implicando ello un total de 200 horas mensuales, percibiendo una remuneración mensual con un neto de $ 14.000 (pesos catorce mil). Destaca que el trabajador no recibió capacitación laboral alguna durante la vigencia de la relación laboral que lo unía al

demandado.

Cuenta que, a la fecha de la desvinculación, el sr. González prestaba servicios en Farmacia del Pueblo, sita en calle Corrientes esquina Virgen de la Merced, de esta ciudad. Explica que la metodología de trabajo consistía en que su poderdante debía presentarse, diez minutos antes del horario de apertura de la farmacia, ante el encargado de la misma, para firmar el libro de acta, el cual se encuentra en poder de la firma demandada. Añade que, por órdenes del dueño de la farmacia, si no se encontraba presente el guardia del turno, no se abrían las puertas del local.

Alega que desde el inicio de la relación laboral el sr. González se rigió con absoluta buena fe, desempeñando sus tareas con manifiesta responsabilidad. Pero dice que la patronal no se condujo de la misma manera, ya que constantemente su mandante fue víctima de malos tratos y hostigamientos, por parte de los representantes de la misma, los cuales eran soportados por este, debido a la necesidad de un empleo y fundamentalmente por ser el único sostén de la familia. Continúa relatando que, esta situación se incrementó hasta afectar también sus ingresos, ya que la remuneración era percibida en la época y forma en que la empleadora lo consideraba oportuno, por lo que el actor debía requerir el pago de su sueldo reiteradas veces a su empleador en forma verbal, y al no ser oído fue menester intimar mediante TCL el pago de los SAC en varias oportunidades.

Manifiesta que el 24/01/2017 se llevó a cabo una inspección en Farmacia del Pueblo, sita en calle Corrientes esquina Virgen de la Merced, lugar de trabajo del actor, lo cual consta en acta de inspección N° A00003854. Sostiene que, ello lejos de aminorar las irregularidades que tenía el vínculo laboral, las potenció y en consecuencia las condiciones de trabajo se agravaron.

Arguye que el 30/06/2017, el trabajador, luego de desempeñar su tarea habitual de trabajo, al regresar a su hogar, se anoticio de las CD N° 76261717 y N° 76261716 en la cual su empleador lo despidió con absoluta mala fe e invocando causas falsas, sin sustento fáctico o jurídico, la cual transcribe: “San Miguel de Tucumán, 29 de junio de 2017. En mi carácter de representante legal de Elite Security Group SRL y fijando domicilio en Estudio jurídico Fernando Colombres y asociados, sito en Salta 106 - 1° piso, vengo por la presente a despedirlo con justa causa, por la causal subjetiva de pérdida de confianza basada en los siguientes motivos objetivos: habiendo sido contratado Usted para brindar servicios de vigilancia últimamente ha demostrado un rendimiento muy escaso y poco comprometido. Todo comenzó cuando una de las autoridades de la empresa se presentó en su puesto de trabajo y se percató que usted asistía a trabajar fuera del horario acordado, llegando tarde e infringiendo con su actitud el reglamento firmado. Se pudo constatar en más de una ocasión que Usted no se encontraba en los horarios diagramados que le correspondían, y jamás aviso formalmente a la empresa que se iba a ausentar, lo cual pone en evidencia que de su parte hubo un grave incumplimiento contractual de los deberes que Usted se comprometió a observar. Esta situación se mantuvo hasta el día 24 de junio del 2017, cuando nuevamente llegó 1.30 tarde a prestar servicios en su objetivo, lo cual generó un grave incumplimiento de parte de la empresa para con un cliente. Todo lo manifiesto anteriormente pone en evidencia su desempeño errático y constituye una injuria grave, la cual daña seriamente la imagen de la empresa por incumplimiento ante el cliente siendo una causal suficiente para dar por concluida la relación laboral. Le comunicamos en el plazo de ley ponemos a su disposición Liquidación final y Certificaciones de servicios. Queda usted debidamente notificado. Gabriel Alberto Alcaraz Socio Gerente Elite Security Group SRL”.

Expresa que dicha CD fue rechazada mediante TCL N° 761211617 del 03/07/2017 la cual transcribe: “San Miguel de Tucumán, 01/07/2017. Se rechaza carta documento CD 76267168, de fecha 29/06/2017, por falsa y antojadiza, los conceptos vertidos no condicen con la realidad. No existe ni existió causa alguna, desde mi ingreso: 01/07/1997, que diera lugar a despido con causa.

Nunca tuve sanción por causa alguna, por lo que intimo que en el plazo perentorio de 48 horas ponga a mi disposición liquidación final, indemnización por despido sin causa, las liquidaciones por vacaciones no tomadas por razones de servicio y todo otro crédito devengado a mi favor. Hago expresa reserva del art. 12 LCT, caso contrario iniciare acciones legales en defensa de mis derechos con la correspondiente denuncia a Afip - DGI; DGR y Secretaria de Seguridad. Queda Ud. Debidamente notificado".

Asevera que la intención de la patronal no era ni más ni menos que la de afectar directamente el sustento económico de su mandante, con la única finalidad de incidir en la estabilidad laboral que el marco jurídico garantiza a todo trabajador. Añade que, iniciaron una denuncia ante Secretaria de Trabajo a fin de que se fije fecha de audiencia, para el pago de liquidación final, SAC, indemnización por despido sin causa y todo otro crédito derivado a su favor con más la entrega de la documentación del art. 80 LCT, ello sin haber arribado a conciliación alguna.

En cuanto al distracto, alega que tuvo como fundamento una plataforma fáctica inexistente en perjuicio del sr. González, lo que se desprende del tenor de la CD fechada el 29/06/2017. Destaca que sobre dicha misiva y sobre la conducta del empleador pesan graves irregularidades. En primer término, sostiene que el argumento del demandado es indeterminado, ambiguo e impreciso al describir los hechos en que funda el despido. Que el accionar de la patronal, la falta de especificidad de los elementos fuentes del pretenso incumplimiento y la subjetividad de los requisitos que debieran ser objetivos, no poseen la entidad para justificar una desvinculación. Esgrime que el empleador hizo uso abusivo y desvirtuado del Instituto de la pérdida de confianza, con el único fin de sustraerse de dar cumplimiento con las obligaciones indemnizatorias que le correspondieran para con su trabajador de más de 20 años de servicio, a quien arbitrariamente colocó en una situación de absoluta indefensión. Realiza un mero análisis de la misiva.

Asimismo, dice que se desprende que el accionar de la patronal violó directamente el derecho de defensa del sr. González, derecho transversal a todas las ramas del derecho, garantizado por nuestra Carta Magna y por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional en virtud del art. 75 inc. 22 CN. Añade que, en el caso de autos, el mismo fue violado rotundamente por el empleador, alterando en consecuencia el principio de proporcionalidad. Se refiere al art. 67 de la LCT. Cita doctrina y jurisprudencia al respecto.

Asegura que es manifiesto que el sr. González jamás ha injuriado a la demandada ya que no ha incumplido obligación laboral alguna. Por el contrario, dice que la patronal es quien arbitrariamente y sin reparo alguno ha injuriado con sus maniobras a su mandante, cumpliendo su accionar con los requisitos constitutivos de la injuria grave: comportamiento antijurídico manifestado en el incumplimiento de sus deberes en carácter de empleador y la transgresión de los principios de buena fe, continuidad de la relación laboral y proporcionalidad; la indiscutible imputabilidad al empleador de tales incumplimientos y la innegable afectación de la relación laboral.

Sostiene que el actor ha sido víctima de un brutal atropello en su persona por quien debiera ampararlo y respetarlo: su empleador, para quien ha dedicado la mayor parte de su vida adulta y ha sido un trabajador ejemplar durante más de 20 años.

A continuación, practica planilla de rubros reclamados, cita el derecho aplicable y solicita el progreso de la demanda, con expresa imposición de costas a la demandada.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real de la accionada, por decreto del 17/02/20, habiéndose vencido el término de quince días concedido para contestar demanda, se tuvo por incontestada la demanda para la accionada Elite Security Group SRL.

Por decreto del 22/12/20 se ordena abrir la causa a pruebas por el término de cinco días al solo fin de su ofrecimiento y por decreto del 29/04/21 se fija fecha para la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 28/05/21 con el comparendo únicamente de la parte actora, por lo que se tuvo por no conciliada.

Del informe del actuario del 04/11/22 se desprende que la parte actora ha ofrecido cinco cuadernos de prueba: 1- Documental - Exhibición de documentación: producida, 2- Informativa: producida, 3- Testimonial: parcialmente producida, 4- Absolución de posiciones: producida y 5- Pericial contable: producida. La parte demandada no aportó pruebas.

El 14/11/22 presenta alegatos la parte actora, a los que me remito por razones de brevedad. La demandada no presentó alegatos.

Por decreto del 04/05/23 se llaman los autos para sentencia, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - De las constancias de autos se desprende que conforme a los términos en que ha quedado trabada la litis, la demandada Elite Security Group SRL no ha contestado demanda, no ha producido pruebas y no presentó alegatos.

En mérito a ello, cabe tener presente lo normado por el art. 58 del CPL que establece que ante la falta de contestación de demanda se tendrán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Además se aclara que la presunción procede siempre y cuando la parte actora acredite la existencia de la relación laboral. Es decir que como primera medida corresponde analizar si de las constancias de autos surge probada la relación laboral.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales corresponde pronunciamiento, conforme el art. 214 del nuevo CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre el actor Luis Alberto González con la demandada Elite Security Group SRL y sus características; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Rubros e importes reclamados; 4) Intereses; 5) Costas procesales y 6) Regulación de honorarios. Se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

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 los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

La representación letrada de la parte actora afirma que el Sr. Luis Alberto González laboró como empleado en relación de dependencia bajo las órdenes de Elite Security Group SRL, con carácter permanente, desde el 01/07/1997 hasta el día 29/06/2017, fecha en la que la parte empleadora remitió CD N° 76261717 y N° 76261716, en la que comunica despido a su poderdante.

Esgrime que su mandante ingresó cumpliendo tareas de Agente Vigilador, conforme CCT 675/13, legajo N° 00032, en la empresa Elite Security Group SRL sita en Av. Mate de Luna 3502, de esta ciudad, con una jornada de trabajo que era desempeñada de lunes a sábados de 08:00 a 14:30 hs y los días jueves de 16:00 a 23:30 hs., implicando ello un total de 200 horas mensuales, percibiendo una remuneración mensual con un neto de $ 14.000 (pesos catorce mil). Destaca que el trabajador

no recibió capacitación laboral alguna durante la vigencia de la relación laboral que lo unía al demandado.

La parte demandada, conforme se señaló, no contestó demanda.

Conforme lo prescribe el art. 58 del CPL, en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados, y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados con aquella, salvo prueba en contrario. Para que esta presunción opere, es preciso que la parte actora demuestre el hecho principal de la relación laboral, acreditando la prestación de servicios.

Analizadas las probanzas de autos, puedo adelantar que dicha prestación de servicios del Sr. González para la demandada Elite Security Group SRL se encuentra suficientemente probada con la documentación aportada en autos. Así, en primer lugar, surge de la prueba documental acompañada con la demanda los recibos de haberes en los que figura como empleadora la sociedad accionada.

En segundo lugar, del cuaderno A2 surge el informe remitido por AFIP, en el que consta el registro de altas y bajas del actor en relación con la demandada.

A ello se suma la prueba testimonial en la que cuatro testigos declararon respecto de la relación laboral del sr. González con la demandada.

Por lo analizado, y sin necesidad de mayor abundamiento, ante la incontestación de demanda y la prueba documental e informativa aportada por la parte actora, corresponde tener por acreditado el vínculo de trabajo entre las partes, y hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 58 del CPL. Así lo declaro.

A ello se le suma que la accionada no ha exhibido la documentación cuando fue intimada a tal efecto, por lo que cabe hacer efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 91 del CPL; lo que genera una presunción en su contra respecto de las características de la relación laboral que debían constar en los asientos no exhibidos. Así lo declaro.

Así también, cabe hacer efectivo el apercibimiento contenido en el art. 360 CPCCT por cuanto la demandada no ha comparecido a absolver posiciones, por lo que se la tendrá por confesa respecto del pliego de posiciones. Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto, corresponde declarar que el Sr. Luis Alberto González trabajó para la demandada Elite Security Group SRL con fecha de ingreso el 01/07/97, en la categoría de “Agente Vigilador”, en la jornada legal completa de la actividad conforme convenio colectivo aplicable y ley 11.544 y que percibía las sumas declaradas en la demanda y que surgen de los recibos de haberes. Así lo declaro.

Por último, en cuanto a la remuneración que le hubiera correspondido percibir, corresponde aclarar que será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, teniendo en cuenta las características de la relación laboral arriba mencionadas. Así lo declaro.

<u>Segunda cuestión:</u>

En cuanto al distracto, la letrada apoderada de la parte actora relata que desde el inicio de la relación laboral el sr. González se rigió con absoluta buena fe, desempeñando sus tareas con manifiesta responsabilidad. Pero dice que la patronal no se condujo de la misma manera, ya que constantemente su mandante fue víctima de malos tratos y hostigamientos, por parte de los representantes de la misma, los cuales eran soportados por este, debido a la necesidad de un empleo y fundamentalmente por ser el único sostén de la familia. Continúa relatando que, esta situación se incrementó hasta afectar también sus ingresos, ya que la remuneración era percibida en la época y forma en que la empleadora lo consideraba oportuno, por lo que el actor debía requerir el pago de su sueldo reiteradas veces a su empleador en forma verbal, y al no ser oído fue menester intimar mediante TCL el pago de los SAC en varias oportunidades.

Manifiesta que el 24/01/2017 se llevó a cabo una inspección en Farmacia del Pueblo, sita en calle Corrientes esquina Virgen de la Merced, lugar de trabajo del actor, lo cual consta en acta de inspección N° A00003854. Sostiene que, ello lejos de aminorar las irregularidades que tenían el vínculo laboral, las potenció y en consecuencia las condiciones de trabajo se agravaron.

Arguye que el 30/06/2017, el trabajador, luego de desempeñar su tarea habitual de trabajo, al regresar a su hogar, se anoticio de las CD N° 76261717 y N° 76261716 en la cual su empleador lo despidió con absoluta mala fe e invocando causas falsas, sin sustento fáctico o jurídico, la cual transcribe: “San Miguel de Tucumán, 29 de junio de 2017. En mi carácter de representante legal de Elite Security Group SRL y fijando domicilio en Estudio jurídico Fernando Colombres y asociados, sito en Salta 106 - 1° piso, vengo por la presente a despedirlo con justa causa, por la causal subjetiva de pérdida de confianza basada en los siguientes motivos objetivos: habiendo sido contratado Usted para brindar servicios de vigilancia últimamente ha demostrado un rendimiento muy escaso y poco comprometido. Todo comenzó cuando una de las autoridades de la empresa se presentó en su puesto de trabajo y se percató que Usted asistía a trabajar fuera del horario acordado, llegando tarde e infringiendo con su actitud el reglamento firmado. Se pudo constatar en más de una ocasión que Usted no se encontraba en los horarios diagramados que le correspondían, y jamás aviso formalmente a la empresa que se iba a ausentar, lo cual pone en evidencia que de su parte hubo un grave incumplimiento contractual de los deberes que usted se comprometió a observar. Esta situación se mantuvo hasta el día 24 de junio del 2017, cuando nuevamente llegó 1.30 tarde a prestar servicios en su objetivo, lo cual generó un grave incumplimiento de parte de la empresa para con un cliente. Todo lo manifiesto anteriormente pone en evidencia su desempeño errático y constituye una injuria grave, la cual daña seriamente la imagen de la empresa por incumplimiento ante el cliente siendo una causal suficiente para dar por concluida la relación laboral. Le comunicamos en el plazo de ley ponemos a su disposición Liquidación final y Certificaciones de servicios. Queda usted debidamente notificado. Gabriel Alberto Alcaraz Socio Gerente Elite Security Group SRL”.

Expresa que dicha CD fue rechazada mediante TCL N° 761211617 del 03/07/2017 la cual transcribe: “San Miguel de Tucumán, 01/07/2017. Se rechaza carta documento CD 76267168, de fecha 29/06/2017, por falsa y antojadiza, los conceptos vertidos no condicen con la realidad. No existe ni existió causa alguna, desde mi ingreso: 01/07/1997, que diera lugar a despido con causa. Nunca tuve sanción por causa alguna, por lo que intimo que en el plazo perentorio de 48 horas ponga a mi disposición liquidación final, indemnización por despido sin causa, las liquidaciones por vacaciones no tomadas por razones de servicio y todo otro crédito devengado a mi favor. Hago expresa reserva del art. 12 LCT, caso contrario iniciare acciones legales en defensa de mis derechos con la correspondiente denuncia a Afip - DGI; DGR y Secretaria de Seguridad. Queda Ud. Debidamente notificado”.

Del intercambio epistolar adjuntado por la parte actora con la demanda, corresponde declarar su autenticidad y recepción, conforme lo normado por el art. 58 del CPL ante la incontestacion de demanda.

A ello se le suma el oficio respondido por el Correo Oficial en el cuaderno de pruebas A2 en donde constató la autenticidad y recepción de los telegramas y cartas documento adjuntados.

A los efectos de dirimir esta cuestión, es necesario recordar que el art. 243 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, y 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.

Esto conlleva a que en la instancia judicial únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal argüida en la comunicación del despido, pero no aquellos hechos que no hubieren sido invocados en la referida comunicación y que no podrán ser considerados como justa causa disolutoria, ni aun en caso de ser probados y demostrado su gravedad.

Es que la obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio responde a la finalidad de otorgar al trabajador la posibilidad de estructurar su defensa, el cual configura el cimiento sobre el que podrán apoyarse los preceptos normados en el art. 18 de la C.N.

Nuestro más Alto Tribunal tiene dicho que: "...el art. 243 de la LCT determina como requisito que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de traba de la Litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio (CSJT, en "Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos", sentencia del 13/11/2006)...".

De la lectura de la comunicación de despido efectuada por el demandado (carta documento del 29/06/2017) resulta que no reúne los requisitos del referido artículo en cuanto manifiesta: "San Miguel de Tucumán, 29 de junio de 2017. En mi carácter de representante legal de Elite Security Group SRL y fijando domicilio en Estudio jurídico Fernando Colombres y asociados, sito en Salta 106 - 1° piso, vengo por la presente a despedirlo con justa causa, por la causal subjetiva de pérdida de confianza basada en los siguientes motivos objetivos: habiendo sido contratado Usted para brindar servicios de vigilancia últimamente ha demostrado un rendimiento muy escaso y poco comprometido. Todo comenzó cuando una de las autoridades de la empresa se presentó en su puesto de trabajo y se percató que Usted asistía a trabajar fuera del horario acordado, llegando tarde e infringiendo con su actitud el reglamento firmado. Se pudo constatar en más de una ocasión

que usted no se encontraba en los horarios diagramados que le correspondían, y jamás aviso formalmente a la empresa que se iba a ausentar, lo cual pone en evidencia que de su parte hubo un grave incumplimiento contractual de los deberes que Usted se comprometió a observar. Esta situación se mantuvo hasta el día 24 de junio del 2017, cuando nuevamente llegó 1.30 tarde a prestar servicios en su objetivo, lo cual generó un grave incumplimiento de parte de la empresa para con un cliente. Todo lo manifiesto anteriormente pone en evidencia su desempeño errático y constituye una injuria grave, la cual daña seriamente la imagen de la empresa por incumplimiento ante el cliente siendo una causal suficiente para dar por concluida la relación laboral. Le comunicamos en el plazo de ley ponemos a su disposición Liquidación final y Certificaciones de servicios. Queda Usted debidamente notificado. Gabriel Alberto Alcaraz Socio Gerente Elite Security Group SRL".

De esta manera se le imputa al actor de forma genérica e imprecisa el hecho de que "...últimamente ha demostrado un rendimiento muy escaso y poco comprometido; que todo comenzó cuando una de las autoridades de la empresa se presentó en su puesto de trabajo y se percató que el actor asistía a trabajar fuera del horario acordado, llegando tarde e infringiendo con su actitud el reglamento firmado; que en más de una ocasión el sr. González no se encontraba en los horarios diagramados que le correspondían, y jamás aviso formalmente a la empresa que se iba a ausentar, lo cual pone en evidencia que de su parte hubo un grave incumplimiento contractual de los deberes que se comprometió a observar y por último, que el día 24 de junio del 2017, nuevamente llegó 1.30 tarde a prestar servicios en su objetivo, lo cual generó un grave incumplimiento de parte de la empresa para con un cliente", sin ninguna explicación ni notificación de ninguna naturaleza, sin proporcionar detalles de tiempo, modo y lugar en que estos hechos habrían ocurrido, de manera de poder conocer las causas del distracto y por ende ejercer su legítimo derecho de defensa.

"Considero que los hechos imputados como fundamento de la decisión rescisoria adoptada resultan imprecisos y genéricos, sin que hayan sido debidamente descritos. Valórese que las causales invocadas fundadas en "falta de contracción al trabajo, incumplimiento de sus tareas, no acatar las directivas del personal superior de la Empresa y de la Gerencia de la Empresa por haberle pedido explicaciones sobre su modo de obrar, hecho ocurrido el día ", resultan abstractas y generales violando lo dispuesto por el Art. 243 de la LCT, no surgiendo de la misiva rupturista cuáles fueron concretamente los incumplimientos a las tareas a las que hace referencia la empleadora ni tampoco se ha indicado cuáles fueron las órdenes que V. se negó a acatar, ni tampoco cuando fue comunicada ni quien fue el superior que impartió la orden. Tampoco surge cuál fue el "actuar" del actor, sobre el que la demandada le ha pedido explicaciones, ni quienes fueron las personas involucradas. Tampoco se desprende de la misiva rupturista, cuáles fueron las amenazas ni a quien faltó el respeto con su accionar." (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en "Varela Leandro Esteban vs. Segurity Control SRL s/ cobro de peso", Sentencia N° 300 del 24/10/2018).

"En el presente caso la misiva del demandado de comunicación del distracto, denota que las causales del despido son genéricas, sin especificar claramente a qué conducta de su dependiente la accionada califica como injuria laboral de tal gravedad que no permiten la prosecución de la relación laboralEs decir que de las constancias de autos surge que la causal en la que se fundó el despido directo está genéricamente expuesta por el demandado en carta documento. En ella se le imputa a la actora supuestas y distintas conductas violatorias de sus obligaciones y deberes propios del vínculo laboral en forma genérica, sin indicar día, hora, en la que ocurrieron los hechos en los que basa sus imputaciones, en definitiva sin enunciar específicamente la conducta de la trabajadora que el accionado considera como injuria laboral, no le dice concretamente cuál es la falta cometida. Esta falta de especificación del texto del distracto atenta contra el derecho de defensa de la actora, ya que se lo obligó a contestar la misiva des vinculatoria de la relación de trabajo, o iniciar la presente

demanda, sin saber con certeza de que se debería defender, y no pudiendo ello quedar suplido por las posteriores especificaciones que pueda llegar a otorgar el demandado recién en su responde de demanda por haber quedado ya trabada la litis con las posiciones ya expuestas por ambas partes. La forma exigida por el artículo 243 LCT es ad solemnitatem y no ad probationem. En consecuencia, el acto que omita las formas exigidas tendrá validez extintiva, pero será un ilícito contractual" (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en "Salvatierra Mercedes del Valle vs. Sequeira Héctor Fernando s/ cobro de pesos", sentencia Nro. 24 del 14/03/2019).

Se ha dicho que la causa debe ser expresada con la suficiente claridad como para no dejar lugar a dudas de qué hecho o hechos objetivos se le imputan a la contraparte. (Tula, Diego J., Intercambio telegráfico en el Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, 2017, Cap. XII, p. 204).

Podemos referir que la falta de precisión de la/s fecha/s de la/s conducta/s injuriante/s, del lugar donde acontecieron los hechos, de la individualización de los sujetos involucrados, de la precisión de las obligaciones incumplidas, de la referencia concreta a sanciones anteriores y, en general, de todas aquellas circunstancias de modo, tiempo y lugar que permitan contextualizar a la acción u omisión imputable y facilitar a la contraparte ejercer su derecho de defensa en juicio, con el objeto de reconocer o desconocer las imputaciones que se le atribuyan, inhibe al juez de la acción de análisis de los hechos invocados para justificar la denuncia causada del contrato. (Tula, Diego J., Intercambio telegráfico en el Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, 2017, Cap. XII, p. 209).

Es coincidente en la jurisprudencia que: "...Las expresiones genéricas que enmarcan un amplio espectro de incumplimientos, no se adecuan a los recaudos establecidos por el art. 243 de la LCT, toda vez que la norma procura evitar la indefensión del trabajador por desconocimiento de las causas en que el despido pueda fundarse y limitar, en consecuencia, a las que fueron invocadas como tales los motivos de oposición a la demanda (CNTrab, sala X, 31/12/96, DT, 1997-B-2295)...". "Resulta injustificado el despido dispuesto por la empleadora alegando genéricamente incumplimientos a los deberes laborales y a las instrucciones de los superiores jerárquicos, pues dichas enunciaciones no permiten conocer con certeza la motivación del denunciante, incumpliendo de este modo lo previsto en el Art. 243 de la LCT" (CNAT, S. X, 7/4/2006, DT, 2006-B-1553).

Así teniendo en cuenta que las partes se hallan obligadas a una lealtad recíproca de conducta que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo (Grassetti, José, "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", revista "Derecho del Trabajo", 1949, ps. 351 y ss.) considero que el demandado no ha observado una actitud propia de buen empleador en ejercicio de la buena fe laboral (art. 63 LCT) y del deber de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT).

Asimismo, hay que tener presente una cuestión no menor y es que, no hubo ninguna intimación previa a que cumpliera con lo que se le había comunicado mediante CD del 29/06/2017.

Aquí hay que recordar que, antes de dar por concluido el contrato de trabajo por responsabilidad de la contraparte, quien toma esa decisión debe dar la oportunidad a quien está incumpliendo alguna prestación a su cargo de rectificar su conducta. Este deber se deriva del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. En efecto, la buena fe, como elemento indispensable de la relación laboral, constituye un deber de conducta que debe presidirla desde su preparación hasta su extinción, conforme a la pauta de interpretación que marca el artículo mencionado (cfr. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 6, en "Sánchez María Alejandra vs. Paseo Macarena S.R.L S/ Cobro de pesos", sentencia N° 123 del 02/10/2020).

Es sabido que, antes de tomarse una decisión tan grave como es el despido, el empleador tiene un poder jerárquico sobre el trabajador, en virtud del cual la ley lo autoriza a aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por aquel, por lo que, en este caso, la empleadora debió intimar previamente a la trabajadora a presentarse a realizar sus tareas y justificar su ausencia, circunstancia omitida por la demandada. Todo esto bajo el amparo de los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo (cfr. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en “Suarez Juan Manuel vs. Baby San Andrés SRL S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 341 del 31/08/2017).

A más de ello, se observa que la empleadora en ningún momento intimó al trabajador a fin de que adecue o justifique su conducta.

Es decir, no está acreditado que la accionada haya intimado al trabajador a justificar su conducta, previo a disponer la sanción de despido, en respeto por el principio de conservación de la relación laboral (art. 10 LCT), y buena fe contractual (art. 62, 63 y concordantes LCT).

En ese sentido la jurisprudencia ha señalado: "El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin, carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda" (CNtrab., sala V, octubre 31-1.998: "Verón Víctor A. c. Celulosa Recuperada", DT, 1989-A, 66). Ello es así porque si existe tal margen de duda rige el principio de "in dubio pro operario" que es plenamente operativo en tales casos, donde la carga de la prueba radica en la parte empresaria productora del distracto.

Igualmente, se ha realizado el apercibimiento pertinente a Elite Security Group SRL debido a que no contestó la demanda ni se presentó en el juicio para ofrecer y producir pruebas.

Como se dijo anteriormente, la accionada no especifica cuáles son las llegadas tardes y las inasistencias a que se refiere, no indica sus fechas, ni tampoco explica lo que ocurrió el día 24 de junio del 2017, a que se refiere cuando menciona “en su objetivo”, el horario, y quien era la autoridad de la empresa y el cliente afectado.

Desde esta perspectiva, los antecedentes reunidos en la causa y la falta de expresión suficientemente clara de los hechos que motivaron el distracto no justifican la medida adoptada por la empleadora que se presenta como una sanción carente de sustento fáctico.

En mérito a lo expuesto, considero que no se encuentra acreditada por parte de la demandada la justa causa del despido directo, por lo que el mismo deviene injustificado. Así lo declaro.

En cuanto a la fecha del distracto, surge del informe del Correo Oficial (cuaderno A2) que la misiva rupturista de Elite Security Group SRL llegó a la esfera de conocimiento del trabajador el 30/06/17; por lo que siguiendo la teoría recepticia, se considerará extinguida la relación laboral del trabajador en la fecha indicada. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

Rubros y montos reclamados en la demanda: pretende la parte actora el pago de la suma de $ 534.160,71 (pesos quinientos treinta y cuatro mil ciento sesenta con setenta y un centavos) según

surge de la planilla obrante en la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido e indemnización art. 2 de la ley 25.323.

En 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 c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009" al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: "El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades 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 internaciones 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, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, 01.09.2009)”.

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

Conforme lo prescribe el artículo 214 del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, supletorio, se analizará por separado cada rubro pretendido.

Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

Indemnización sustitutiva de preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

Integración mes de despido: Teniendo en cuenta la fecha declarada como de distracto (30/06/2017), no resulta procedente el rubro reclamado (art. 233 de la LCT). Así lo declaro.

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 actor en forma prematura, esto es antes de producida la mora legal. Por ello, no resulta procedente este rubro. Así lo declaro.

Cuarta cuestión

En relación a los intereses a condenar a la parte 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:01/07/1997

Fecha de Egreso:30/06/2017

Antigüedad: 20 años

Categoría: agente vigilador - CCT 675/13

Cálculo de la remuneración al distracto

Sueldo básico$ 9.380,00

Adicional por presentismo$ 1.000,00

Antigüedad$ 1.876,00

Total Remuneración$ 12.256,00

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1 - Indemnización por Antigüedad

($ 12.256,00 x 20)$ 245.120,00

2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 12.256,00 x 2 meses)$ 24.512,00

Total Rubro 1 a 2 en $$ 269.632,00

Intereses Tasa Activa al 30/04/2023279,72%$ 754.214,63

Total Rubro 1 a 2 reexpr en $ al 30/04/2023$ 1.023.846,63

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 70% de las devengadas por el actor, debiendo éste cargar con el 30% de las propias. 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 la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/04/2023 la suma de $ 1.023.846,63 (pesos un millón veintitrés mil ochocientos cuarenta y seis con sesenta 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, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) A la letrada Laura Graciela Giménez (matrícula profesional 8798) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 220.000 (pesos doscientos veinte mil).

2) Al perito contador Alfredo Camilo Mohamed, por su labor profesional desarrollada en el proceso de conocimiento, la suma de $ 30.000 (pesos treinta mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Luis Alberto González, DNI N° 20.758.127, con domicilio en calle Justo de la Vega N° 1336, de esta ciudad, en contra de la razón social Elite Security Group SRL, CUIT 30-70795285-3, con domicilio en avenida Mate de Luna N° 3502, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a ésta última al pago de la suma total de $ 1.023.846,63 (pesos un millón veintitrés mil ochocientos cuarenta y seis con sesenta y tres centavos) en concepto de indemnización por antigüedad e indemnización sustitutiva de preaviso; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado por la parte actora en concepto de integración mes de despido e indemnización art. 2° ley 25.323, por lo tratado.

II - Costas: conforme se consideran.

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

1) A la letrada Laura Graciela Giménez (matrícula profesional 8798) la suma de $ 220.000 (pesos doscientos veinte mil).

2) Al perito contador Alfredo Camilo Mohamed la suma de $ 30.000 (pesos treinta mil).

IV - 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 18/05/2023

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.