

Expediente: 1624/24
Carátula: MICROS DE GIRA SA C/ VERA RUIZ CLAUDIO BENJAMIN S/ EXCLUSION TUTELA SINDICAL (LEY 23.551)

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3
Tipo Actuación: FONDO
Fecha Depósito: 06/06/2025 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20267747785 - MICROS DE GIRA SA, -ACTOR
90000000000 - VERA RUIZ, CLAUDIO BENJAMIN-DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1624/24



H105035706208

JUICIO: MICROS DE GIRA SA c/ VERA RUIZ CLAUDIO BENJAMIN s/ EXCLUSION TUTELA SINDICAL (LEY 23.551) - EXPTE. N°: 1624/24. Juzgado del Trabajo IX nom

San Miguel de Tucumán, junio del 2025.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "MICROS DE GIRA SA c/ VERA RUIZ CLAUDIO BENJAMIN s/ EXCLUSION TUTELA SINDICAL (LEY 23.551) - Expte. n° 1624/24" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

RESULTA

Por presentación de fecha 18/10/2024, se apersonó el letrado Diego Ezequiel Guzman, apoderado general para juicio de la firma Micros de gira S.A., conforme lo acredita con el correspondiente poder general para juicio.

Que en tal carácter interpone demanda en contra del trabajador Carlos Benjamin Vera Ruiz, CUIL 20-30906333-4, con domicilio en B° Güemes, Mza. D, Casa 21, Alderetes, Tucumán, con la pretensión de obtener por vía judicial la Exclusión de la Tutela Sindical del mencionado demandado, a fin de poder aplicar la sanción que se propone y de acuerdo con los incumplimientos en los que el mismo incurriera como dependiente de su representada, con expresa imposición de costas a su cargo.

Argumenta su petición exponiendo en primer lugar que "Micros de Gira S.A." es una empresa tucumana que proporciona servicios de transporte automotor turístico de pasajeros, principalmente de turismo estudiantil (viajes de egresados), y que el Sr. Vera se desempeña en relación de dependencia para su mandante desde el 07/11/2018 hasta la actualidad, cumpliendo funciones de Chofer en el marco del CCT 610/10.

Asimismo, explica que al día de la fecha se desempeña como Delegado de personal de la Unión de Conductores de la República Argentina, Seccional Tucumán, asociación sindical simplemente inscripta, que no cuenta con personería gremial, y que no obstante lo dispuesto por los arts. 40, 48, 50 y 52 de la L.A.S., la firma reconoció la elección y tutela sindical del Sr. Vera atento la doctrina que emana del precedente Rosi de la CSJN.

Continúa expresando el letrado, que después de resultar electo y efectuarse la comunicación por parte de la asociación sindical, el Sr. Vera pasó a desempeñarse como Delegado del Personal desde el 03.09.2024, pero a los pocos días de resultar electo, el trabajador cambió radicalmente su conducta y comenzó con algunos incumplimientos tales como declinar los viajes que se le asignaba con el argumento que debía realizar trámites personales; y que en fecha 18/09/2024 le solicitó a la empresa un préstamo personal de un millón de pesos (\$1.000.000), el que fue transferido a la cuenta del trabajador en el Banco Galicia. Sostiene que luego de recibido dicho importe, el trabajador no tuvo más contacto con la empresa, pese a los numerosos llamados que se le hicieron.

El letrado destaca que desde el día 23/09/2024 el trabajador dejó de concurrir a la empresa y dejó de contestar los llamados telefónicos que le hizo el Sr. Diego Correa, encargado de logística de Micros de Gira SA. Explica que por tal conducta, la actora tuvo que buscar otros choferes para realizar un viaje programado para ese día lunes, el cual debía realizar el Sr. Vera; y que por ello, y luego de esperar que el empleado se apersone, el día 01/10/2024 le envió una carta documento intimando a que justifique sus inasistencias y se presente a cumplir sus tareas habituales, bajo apercibimiento de solicitar la exclusión de la tutela sindical y de proceder al despido por abandono de trabajo.

Informa el letrado, que la carta documento fue notificada el 02.10.24 y a la fecha de la demanda, el trabajador no contestó la intimación ni se presentó a trabajar.

El abogado fundamenta la acción en la necesidad de garantizar que la tutela sindical no se convierta en un privilegio que permita incumplimientos laborales graves. Cita jurisprudencia y normativa aplicable para respaldar su solicitud, destacando que los representantes sindicales tienen una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y sostiene que la medida que pretende adoptar su mandante se encuentra legítimamente fundada en causas ajenas a una conducta antisindical, ya que tiene como exclusiva finalidad sancionar el indebido comportamiento del Señor Vera y agrega que el bien jurídico protegido por las disposiciones de la ley 23.551 y de su decreto reglamentario, esto es la posibilidad de actividad sindical libre, no se encuentra vulnerada de ninguna forma.

Ahora bien, continuando con el trámite procesal de autos, sin que el demandado haya comparecido en autos, y una vez aplicado el apercibimiento correspondiente, en fecha 30/05/25 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para el dictado de la sentencia definitiva. Es así que notificada dicha disposición mediante Cédulas depositadas en los domicilios procesales respectivos y firme la providencia, el expediente se encuentra en condiciones de ser resuelto.

CONSIDERANDO

En este caso concreto, en lugar de la determinación de los puntos admitidos y los controvertidos, corresponde destacar que, de acuerdo a las constancias de autos el demandado Claudio Benjamín Vera Ruiz incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 30/12/2024.

En tal caso el art. 58 CPL prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario.

Esta presunción en contra del demandado cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido; sentencia nro. 58 del 20/02/08 López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros).

En tal sentido, observo que los hechos sobre los que debo expedirme conforme el actual art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022, de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) Procedencia o no de la Exclusión de la Tutela Sindical. 2) Costas 3) Honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136, 214 inc. 5, y concordantes del CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis respecto de cada postura invocada por las partes. Posteriormente se precisará el encuadre jurídico de la cuestión a tratar, y por último se examinarán las pruebas admitidas y conducentes que determinarán la valoración y la conclusión correspondiente.

PRIMERA CUESTIÓN: determinar si corresponde la exclusión de tutela sindical respecto del sr. Claudio Benjamín Vera Ruiz.

1. Adentrándome al aspecto sustantivo de la cuestión, conforme fue señalado anteriormente, la parte actora interpuso demanda solicitando la exclusión de la protección sindical del Sr. Vera Ruiz, cuya tutela fue obtenida como consecuencia del nombramiento de éste en el cargo electivo de delegado de personal de la Unión de Conductores de la República Argentina Seccional Tucumán, con el fin de despedir con justa causa al citado.

Sostuvo que el motivo que sustenta el objeto de la presente acción judicial en contra del Sr. Vera Ruiz es la falta de justificación de las inasistencias a pesar de haber sido intimado correctamente a que se reincorpore a su puesto de trabajo.

2. A su vez, cabe destacar que en el presente juicio el demandado ha incurrido en incontestación de demanda.

3. En efecto, a los efectos de resolver si corresponde determinar la exclusión de tutela sindical del sr. Vera Ruiz, es preciso realizar la valoración del plexo probatorio existente en autos, recordando que por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse sólo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la causa.

Asimismo, respecto a la contribución de las partes de elementos probatorios, es mi criterio según la teoría clásica del "onus probandi" sobre la distribución de las cargas probatorias (art. 302 del CPCC), que la actora debe acreditar los hechos constitutivos en los que funda su pretensión, así como el demandado tiene la obligación de demostrar los hechos en que argumenta su defensa o resistencia. La Excm. Cámara del Trabajo sostiene que: "la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el propio interés de los litigantes. Es por cierto una distribución, no del poder de probar, que lo tienen las dos partes, sino una distribución del riesgo de no hacerlo. No supone, pues, ningún derecho del adversario sino un imperativo de cada litigante (art. 302 CPCC

supletorio)...". (Concepción, Sala 2,"Gongora Luis Alberto Tomás c/. Del Valle Automotores y Otros s/ Indemnización por despido", Nro. Sent: 145, 31/05/2016)

Por tal razón, en la dilucidación de esta cuestión han de tenerse en cuenta las diferentes normas, derechos y principios que entran en colisión, y, conforme lo ha decidido de manera invariable la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es necesario inclinarse por una interpretación armónica, puesto que "es principio de hermenéutica jurídica que, en los casos no expresamente contemplados, debe preferirse la interpretación que favorece y no la que dificulta los fines perseguidos por la norma, evitando darles aquel sentido que ponga en pugna sus disposiciones, destruyendo las unas por las otras y adoptando, como verdadero, el que las concilie, y deje a todas con valor y efecto" , ésta no tiene una solución expresa en el ordenamiento jurídico, en especial, en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. (C.S.J.N., Fallos 312-111, entre otros).

Por lo que, procederé primeramente a realizar la valoración del plexo probatorio aportado por la actora, a saber:

Prueba documental ofrecida por la actora, y no impugnada por la demandada, conforme lo expuesto precedentemente, consistente en:

- Carta documento Andreani de fecha 01.10.24 con acuse de recibo.
- Recibo de haberes correspondiente al mes de agosto y septiembre de 2024.
- Dos (2) comunicaciones de U.C.R.A.
- DUT declarado N° 12941-1280804 - Unidad AD707WX.
- Comprobante de transferencia a la cuenta sueldo del trabajador.

4. Ahora bien, en forma preliminar, es importante exponer que el Código Procesal Laboral asigna competencia material a la Justicia del Trabajo para conocer en "los conflictos derivados del Derecho Colectivo del Trabajo, cuando las leyes de fondo así lo determinen" (art. 6, inc. 4).

La ley de fondo aplicable a los conflictos colectivos del trabajo a la que remite la norma procesal local es la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS), que establece que los jueces con competencia en lo laboral entenderán en las cuestiones referidas a prácticas desleales (art. 53, LAS), en las acciones previstas en el artículo 52 y en las acciones previstas en el artículo 47, y señala, además, que "estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local" (art. 63, inc. 2, LAS).

Como puede apreciarse a partir de la transcripción normativa precedente, el sistema de la LAS para la atribución de competencia al fuero laboral se asienta sobre dos pilares: uno, la identificación de las acciones que corresponden materialmente al fuero del trabajo (prácticas desleales, tutela gremial y protección de la libertad sindical) y la determinación de un tipo de proceso específico para la tramitación de esas acciones (el procedimiento sumario previsto en la jurisdicción local) (cfr.: CSJT, Sent. N° 115 del 24/02/2016, "Schony, Daniel Enrique vs. Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán s/ordinario").

Entonces, trabada la litis en los términos expuestos, y enmarcada la pretensión actoral en lo estipulado por el art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, invocando la existencia -a su criterio- de motivos que ameritarían el levantamiento de la tutela especial de la que goza el accionado en su carácter de delegado de personal de la Unión de Conductores de la República Argentina Seccional Tucumán, cabe entrar al examen de las circunstancias fácticas alegada por la actora, las pruebas

incorporadas y la normativa referida.

La Ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23.551 establece que los trabajadores por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, no podrán ser suspendidos, despedidos, ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de dicha garantía. Ésta garantía no es absoluta, ya que encuentra su límite en hechos o en circunstancias personales del trabajador tutelado, o generales que afectan a la empresa, o tan solo al establecimiento, y que le impedirán invocar la estabilidad gremial.

La norma citada obliga al empleador a tramitar ante los tribunales, una acción tendiente a obtener una declaración judicial, para lo cual debe demostrar que la medida que pretende adoptar se encuentra fundada en causas ajenas a una conducta antisindical. Esta garantía limita el poder de dirección empresario con referencia a los contratos de trabajo alcanzados por la protección, que se concreta con un estado de permanencia y estabilidad.

Esta acción procura evitar comportamientos antisindicales, y tiene como finalidad garantizar la libertad sindical según dispone el art. 1 de la Ley 23.551. Cabe describir que la libertad sindical se encuentra amparada de forma jerárquica, tanto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, como en los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. En consecuencia, el trabajador, por ser titular de un cargo sindical electivo, goza de una estabilidad transitoria en los términos del art. 48 de la Ley 23.551, cuya naturaleza se explica a los fines de que pueda ejercer su gestión.

Ello es así, además, porque resulta necesario preservar a la asociación sindical y a los representantes gremiales de todo acto proveniente del empleador que pudiere constituir una práctica antisindical (referido Convenio N° 98, OIT, art. 1.2.b.) o práctica desleal o contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, en los términos del art. 53 de la ley 23.551.

Pues bien, la exclusión de la tutela sindical consiste en una autorización judicial previa que debe requerir el empleador a fin de ejercer las facultades legales de organización, dirección, control disciplinario y *ius variandi* respecto de aquellos trabajadores que cumplen funciones de carácter gremial (Ulloa De Torresan, Alicia Graciela, Derecho Sindical y la Acción Judicial, Editorial Alveroni, p. 87). Así, en forma previa, debe requerirse la aprobación del órgano judicial competente, que permita levantar dicha protección especial, acreditando la existencia de circunstancias que la justifiquen y que excluyan la posible motivación antisindical del comportamiento patronal.

Este último aspecto es el núcleo del procedimiento de exclusión de tutela. La transición por el mismo implica resguardo de la garantía de estabilidad de la que gozan los dirigentes gremiales con el fin de dar al trabajador el mayor resguardo posible frente a los actos discriminatorios de los que puede ser pasible por su condición gremial. Precisamente, este procedimiento tiene por fin el amparo de la garantía de estabilidad de la que goza el trabajador, a los efectos de brindarle un mayor resguardo frente a la existencia de posibles actos discriminatorios de los que puede ser pasible por su condición gremial, por lo que el motivo alegado por la empleadora debe ser suficiente como para descartar la existencia de discriminación.

Al tenor de lo antedicho, sostiene la jurisprudencia que: "...la vía prevista por el art. 52 de la Ley 23.551, es la única y exclusiva forma por la que cede la estabilidad sindical, en un caso particular, previo cotejo por el judicante, en el marco de la acción sumarísima, que la medida que pretende adoptar la empleadora, no encubra prácticas antisindicales o persecutorias de quien goza de estabilidad sindical" (CNAT, Sala IX. autos "Ciudad de Buenos Aires c/ Levallois, Marta p/ Juicio

Sumarísimo."; "Ciudad de Buenos Aires c/ Riccitelli, Miguel Angel s/ Juicio Sumarísimo).

Ahora bien, como se ha expuesto precedentemente, la procedencia de la acción de exclusión de la tutela sindical requiere que se alegue y acredite la existencia de una justa causa -en el marco de los arts. 48 y 52 de la LAS-, que descarte la presencia de todo propósito discriminatorio o motivación antisindical en razón del cargo de representación gremial detentado por el trabajador accionado.

Por lo cual, en este caso, será necesario establecer si la pretensión de la parte actora puede considerarse justa causa en los términos de la legislación aplicable, para poder superar el valladar que impone la especial protección que favorece al demandado y que garantiza su estabilidad en el empleo por el período que la propia ley marca.

5. Al respecto, en primer lugar, cabe destacar que el objeto del juicio de exclusión de tutela de trámite sumarísimo se limita al debate acerca de si la actuación del empleador peticionante de la exclusión no responde a un propósito lesivo del bien jurídico: la libertad sindical y su efectivo ejercicio. Conforme esta postura, a la cual adhiero, una vez otorgada la exclusión, no sería posible reabrir la discusión acerca de la validez de la medida adoptada por la parte patronal, pero sí la licitud o legitimidad de la misma, la existencia de justa causa y su proporcionalidad, desde el punto de vista contractual.

El juicio de exclusión de tutela, aunque se adopta en proceso sumarísimo no constituye una medida cautelar, sino una decisión con carácter pleno y definitivo, por cuanto el trámite sumarísimo único - aunque abreviado- garantiza plenamente la debida defensa y no admite la duplicidad de procesos sobre la misma cuestión.

Como la conducta antisindical es la que impide la exclusión de la tutela, en el supuesto de que se hiciera lugar al pedido de desafuero, tal materia habría sido objeto del pronunciamiento y no cabe reiterar la misma cuestión en un proceso posterior aunque fuera más amplio. Para la adecuada comprensión del concepto de justa causa es menester tener en cuenta esa integración dinámica y mutuamente repotenciadora de las dimensiones individual y colectiva (Zas, Oscar, "El despido indirecto y la estabilidad sindical", en Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo II, Año 2000 / N.º 2. S. I., Rubinzal Culzoni, p. 310).

Dicho esto, entiendo que es indispensable que el empleador especifique en la demanda, con claridad y precisión, la medida que dispondrá, contando por lo tanto el tribunal con los elementos indispensables para analizar los hechos traídos al debate y la medida a disponer. De esta manera, la resolución de exclusión, contendrá una autorización para disponer específicamente una determinada medida, autorizada por el tribunal, so pena de incurrir en una actitud antisindical.

Por lo que, constituye un requisito legal sustantivo de procedencia de la acción, una justa causa, la cual además de ser justa, debe ser proporcionalmente adecuada a los hechos que se imputan; por ello, es imprescindible que en la demanda se indique con claridad la medida que se propone adoptar (Ackerman, Mario E. (dir.): Tratado de Derecho del Trabajo, t. 7, Rubinzal Culzoni, p. 740.).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha tenido oportunidad de expedirse respecto de la necesidad de que, en la demanda de exclusión, el empleador aclare la medida por adoptar y que el tribunal interviniente evalúe proporcionalidad entre la supuesta falta y la medida que se va a adoptar. "La resolución judicial previa a la que alude el art. 52 sólo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque, lo que solamente puede hacerse a partir de la especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían, evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con la misma" (CSJN, "Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota Luis Raúl s/ exclusión

de tutela sindical”, 15/2/2018).

Es así que, resulta imperiosa la realización de un juicio de proporcionalidad entre la falta atribuida al representante y la medida que el empleador pretende adoptar, siendo que a mayor sanción disciplinaria, mayor debe ser la prudencia para decidir la exclusión de la tutela gremial, de forma tal de impedir que, mediante una acción legítima, se incurra en un comportamiento antisindical.

En el presente proceso, observo que la actora es clara en manifestar que la medida que pretende adoptar, es despedir con justa causa al sr. Vera Ruiz, luego de obtener la exclusión de su tutela sindical.

Además también observo que la misma también es de una importancia proporcional que justifica la solicitud de pedido de exclusión de tutela sindical.

6. En segundo lugar, corresponde analizar la oportunidad del pedido de la exclusión sindical por la actora.

Conforme lo analizado precedentemente, el pedido de exclusión debe ser fundado sobre la existencia de un hecho o acto injurioso por parte del trabajador, y dicha petición de la autorización judicial debe ser contemporánea con dicho hecho o acto. Es decir, es necesario que exista contemporaneidad entre la supuesta falta y la iniciación del proceso de exclusión, como corresponde al sistema de sanciones disciplinarias de la LCT.

Si bien el art. 52 de la LAS no estatuye un término expreso para iniciar la acción por exclusión de tutela sindical, debe existir contemporaneidad con los hechos aducidos al trabajador. De lo contrario, existe consentimiento.

La necesidad de la contemporaneidad ya fue señalada por nuestra jurisprudencia: “Debe rechazarse la demanda por exclusión de tutela sindical, ante la ausencia de contemporaneidad entre el hecho endilgado al trabajador tutelado y la promoción de la acción luego de transcurridos tres meses de ocurrido aquél. Si el empleador pretende ejercer poder disciplinario, debe existir contemporaneidad entre los hechos sucedidos y la iniciación de la acción (CNAT Sala I, Sent. Def. N.º 86.558, “Tejedurías Naiberger S. A. c/ Pereira, Vilma del Carmen s/juicio sumarísimo”, 18/4/2011, (Vilela – Vázquez))

Si bien la contemporaneidad no supone una absoluta inmediatez, debe existir una prudencial proximidad en el tiempo, entre el pedido de exclusión y el hecho o acto que se invoca como sustento de la misma. En los casos en que fuese necesaria una investigación para determinar responsables, el plazo de ella también debe ser razonablemente apreciado, debiendo analizarse la necesidad de la investigación y que su resultado guarde contemporaneidad con el pedido de exclusión.

En el presente proceso, conforme lo afirmado por la actora, el origen del hecho injurioso que endilga al demandado, son las inasistencias sin justificar desde el día 23/09/2024.

Por otra parte, surge de constancias de autos, que la presentación de la demanda por exclusión de tutela sindical efectuada por la actora, fue en fecha 18/10/2024, por lo que guarda ampliamente contemporaneidad con el hecho motivo de la presente acción, más aún que la actora realizó previamente las correspondientes intimaciones (sin haber obtenido respuesta alguna) que considera respalda su pretensión judicial.

Por lo que, estimo que existe contemporaneidad entre la supuesta falta cometida por el demandado y la iniciación del proceso de exclusión de la tutela sindical respecto de aquél. Así lo declaro.

7. En tercer lugar, corresponde analizar el motivo que funda el pedido de la exclusión de la tutela sindical efectuada por la actora, respecto del sr. Vera Ruiz, siendo las inasistencias injustificadas las injurias que invoca la accionante.

En la especie, la accionante pretende que se excluya al Sr. Vera Ruiz de la tutela sindical conferida como efecto de su designación como delegado de personal de la Unión de Conductores de la República Argentina Seccional Tucumán, con el objeto de efectuar despido del demandado, oportunamente.

Al respecto, es necesario tener en claro, que el empleador debe probar adecuadamente la conducta atribuida.

Al respecto, cabe destacar que observo de la prueba documental que la parte actora intimó al Sr. Vera Ruiz mediante Carta Documento de fecha 01/10/2024 en los siguientes términos: “(i) desde el día lunes 23 de septiembre del corriente, fecha en la cual estaba asignado para realizar un viaje como chofer de micros de larga distancia en la unidad AD707WX - DUT DECLARADO N° 12941-1280804, y pese a los reiterados intentos de contacto realizados por la empresa a lo largo de la semana, usted no ha brindado respuesta alguna ni justificado su inasistencia, lo que ha generado serios perjuicios al normal desenvolvimiento de las actividades de la compañía; (ii) ello en el contexto que el día 18.09.2024 Ud. solicitó un préstamo personal de \$1.000.000; (iii) si bien usted ha sido recientemente elegido como delegado de personal de una asociación sindical simplemente inscripta, esta situación no lo exime de cumplir con sus obligaciones laborales, sino que, por el contrario, le impone mayores responsabilidades, dada la relevancia del ejemplo que debe dar como representante de sus compañeros de trabajo; (iv) lo intimamos formalmente a que dentro del plazo de 48 horas de recibida la presente, justifique de manera fehaciente las inasistencias a su puesto de trabajo desde el 23 de septiembre hasta la fecha; (v) En igual plazo de 48 hs lo intimamos a que se presente a trabajar y cumplir con sus tareas habituales, bajo apercibimiento de iniciar acción de exclusión de tutela sindical y despedirlo por abandono de trabajo.”.

Por otro lado, resulta claro que no se ha demostrado que la parte accionada se haya presentado a trabajar luego del requerimiento, ni que haya contestado la intimación cursada.

Por ello, la injuria laboral que invoca la actora, de abandono de trabajo, implica la calificación de un incumplimiento con suficiente gravedad como para justificar el pedido de exclusión de tutela sindical.

En efecto, estimo que la conducta incurrida por el demandado, es lo suficientemente grave, de tal modo que materializa una lesión al principio de buena fe y altera de forma definitiva la confianza necesaria para la conservación del contrato de trabajo.

Por lo expuesto, considero que la actora logró demostrar la comisión de la conducta injuriosa por parte del sr. Vera Ruiz, que otorga sustento suficiente al pedido de exclusión de tutela sindical.

Por ello, en virtud de la argumentación desarrollada, y conforme la normativa citada, corresponde hacer lugar a la acción de exclusión de tutela sindical interpuesta por Micros de Gira S.A. respecto del Sr. Vera Ruiz. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: costas.

Teniendo en cuenta las cuestiones consideradas, por el principio objetivo de la derrota, corresponde imponer las costas del presente proceso a la parte vencida, es decir al demandado en su totalidad (art. 105 CPCC -actual art. 61, Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022-, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Santillán de Bravo vs ATANOR”, Sent. 37/2019).

Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: honorarios.

Considero diferir pronunciamiento sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, hasta tanto se arrimen bases para su regulación, debiendo recurrirse a tales efectos al procedimiento estatuido por el art. 39 inc. 3° de la Ley 5480, y por lo tanto correr vista al profesional interviniente, para que en el término de cinco días estime dichos valores.

Por lo expuesto,

RESUELVO

1.- HACER LUGAR A LA ACCIÓN DE EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL promovida por **Micros de Gira S.A.**, CUIT N° 30-71001343-4, respecto del sr. **Carlos Benjamín Vera Ruiz**, DNI N° 30.906.333, con domicilio en B° Güemes, Mza. D, Casa 21, Alderetes, Tucumán, por lo considerado.

2.- COSTAS: como se consideran.

3.- HONORARIOS: previo a su regulación, córrase vista al letrado interviniente, conforme se considera.

4.- PLANILLA FISCAL: Disponer que por Secretaría Actuarial se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

5.- COMUNÍQUESE a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

6.- Procédase por Secretaría Actuarial a notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes, sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JPF Juzgado del Trabajo IX nom

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 05/06/2025

Certificado digital:

CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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