

Despido Con Causa Abandono Del Puesto De Trabajo Vigilancia

JURISPRUDENCIA

Despido con causa. Abandono del puesto de trabajo. Vigilancia

Se rechaza la demanda incoada por el actor, por considerar que el abandono del puesto de trabajo en dos oportunidades tuvo la gravedad y entidad suficiente como para generar una justa causa del despido, máxime atendiendo a la tarea de vigilancia que tenía a su cargo.

En la ciudad de Mendoza, a los TRES días del mes de octubre del DOS MIL DIECISIETE, se constituye en la Sala de Acuerdos del Tribunal, los Sres. Jueces de la Excma. Cámara Sexta del Trabajo Dres. DIEGO CISILOTTO, CESAR RUMBO y ELIANA LIS ESTEBAN, con el objeto de dictar sentencia definitiva en los autos N 27540, caratulados "HERRERA HECTOR EDUARDO C/ SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A. P/ Despido?", de los que RESULTA:

A fs. 13/29 por medio de apoderado se presenta HERRERA HECTOR EDUARDO y demanda a SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A., por la suma de \$ 89.473,17, o lo que en más o en menor surja de las pruebas a rendirse en autos, con más sus intereses. Inicia su relato expresando que el actor se desempeñó para la demandada desde el día 1/03/2007 cumpliendo de vigilador profesional conforme CCT 507/07, en distintos objetivos determinados por la demandada. Detalla la jornada laboral: de lunes a viernes de 7:00hs a 15:00 hs o de 15:00s a 23:00hs y eventualmente de 23:00hs a 7:00hs. Denuncia que no se le abonaban los sueldos como lo establece el CCT 507/07 para los trabajadores permanentes en relación las horas que determina la norma, lo que le ha ocasionado un grave perjuicio. Sostiene que por reclamar las diferencias salariales derivadas del pago insuficiente ello molestó a su empleador y por ello lo despidió. Expresa que el despido fue comunicado mediante misiva de fecha 23/01/2013 en la que se le informó que el despido obedecía por haber hecho abandono del lugar de trabajo el día 30/12/2012 situación que había sido filmada. Notificación que fue rechazada el día 29/01/2013 sosteniendo que en los seis años de contrato nunca fue sancionado y que nunca hizo abandono de trabajo, por lo que emplazó a que se le abonaran los rubros indemnizatorios correspondientes. Alega que el despido fue injustificado y motivado en una causa inexistente, destacando que para el caso que la causal hubiera existido debió establecerse otra sanción. Cita jurisprudencia en apoyo a su postura, a la que me remito en mérito a la brevedad. Ofrece pruebas, practica liquidación. Reclama el pago de horas extras. Funda en Derecho. Plantea Inconstitucionalidad de la ley 7198. A fs. 82/84 comparece la demandada y contesta, solicitando el rechazo de la pretensión; y luego de una negativa general y específica de los hechos invocados por la actora, reitera los términos en que fundó el despido. Sostiene que el actor el día 30/12/2012 se ausentó del trabajo en dos oportunidades, primero durante 20 minutos y luego por una hora aproximadamente, resultando que fue visto por directivos de la empresa cargando bolsas de supermercado. Todo lo cual fue filmado y gravado por las cámaras de seguridad del lugar en donde estaba prestando servicios. Ello motivó el despido. Impugna liquidación. Ofrece pruebas. A fs. 86/87 la actora contesta el traslado el art. 47 del C.P.L. A fs. 89 se admiten las pruebas ofrecidas y se ordena su producción. A fs. 98/99 se presenta Pericia Informática. A fs. 116/117 presenta informe el perito contador, el cual es observado por la demandada a fs. 119. Observaciones que son contestadas a fs. 123/126. A fs. 201 se fija la audiencia de vista de causa, la que se lleva a cabo según da cuenta el acta que obra a fs. 204. A fs. 209/213 el actor presenta alegatos. Queda la causa en estado de dictarse sentencia según llamamiento de fs. 214. CONSIDERANDO: PRIMERA CUESTION: RELACION LABORAL SEGUNDA CUESTION: RUBROS RECLAMADOS TERCERA CUESTION: COSTAS I.-A LA PRIMERA CUESTION La Dra. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO: El actor como fundamento de los rubros que reclama invoca la existencia de un contrato de trabajo subordinado con la demandada, desde el día 1/03/2007 cumpliendo de vigilador profesional y extinguido el 23/01/2013 por haber dispuesto el empleador la rescisión del vínculo laboral. La demandada en su responde no niega la relación, ni la extensión, se limita a sostener que la resolución del contrato que dispusiera oportunamente fue justificada, motivado por haber incurrido el actor en abandono del puesto de trabajo. Así mismo impugna la liquidación reclamada por los fundamentos que allí esgrime. En consecuencia la relación laboral, la categoría y su extensión han sido admitidas en el responde, lo que aunado a la prueba instrumental agregada a fs. 4/15, acreditan acabadamente que la relación establecida entre el Sr. HERRERA HECTOR EDUARDO y la demandada SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A., fue iniciada el 1/03/2007 y extinguido el 23/01/2013, como vigilador profesional, la cual configuró un contrato de trabajo subordinado que en su ejecución se rigió por ley 21.297 de contrato de trabajo y el CCT 507/07. ASÍ VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. II.-A LA SEGUNDA CUESTION LA Dra. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO: En función de esta plataforma fáctico-jurídica corresponde avocarse el juzgamiento de los reclamos integrativos de la liquidación de fs. 17, partiendo de las conclusiones arribadas al tratar la Primera Cuestión. II.- a) RUBROS NO RETENIBLES * Advierto que los rubros que reclama el actor en concepto de SAC proporcional 2013 y

vacaciones no gozadas, son prestaciones que devienen obligatoria por imperio de la ley, por el hecho simple de la prestación del servicio, estando la empleadora obligada, en razón del desplazamiento de la carga probatoria que se produce (art. 55 CPL), a justificar su pago con los medios instrumentales que la ley le impone llevar (arts. 138/140 LCT), lo que ha hecho en este proceso, de acuerdo a lo informado por el perito Contable a fs. 126, información que no fue cuestionada ni impugnada por las partes. En consecuencia corresponde el rechazo de los rubros reclamados ya que la demandada liquidó los mismos conforme al Convenio aplicable y a la jornada de trabajo comprobada en la causa. Por lo que corresponde el rechazo de la suma solicitada de \$ 600,5.

*Respecto del reclamo efectuado por el accionante en cuanto al SAC sobre vacaciones, dicho rubro debe rechazarse en virtud a la naturaleza indemnizatoria del rubro contemplado en el art. 156, lo que impide absolutamente el devengamiento del correspondiente SAC sobre las sumas liquidadas en concepto de reparación por el descanso anual no gozado. Por lo que corresponde el rechazo de la suma solicitada de \$ 18,67.

*En cuanto al reclamo del pago por horas extras trabajadas, opino que es improcedente. Los rubros solicitados en el libelo de inicio nunca fue motivo de reclamo de parte del trabajador, ni durante el desarrollo de la relación laboral, ni antes de finalizarla. No surge de la causa, ningún reclamo que posibilitara corregir de parte de la empleadora - antes de extinguida la relación contractual- la supuesta irregularidad expuesta en la demanda. Planteo, por cierto, efectuado de manera somera y genérica que no permite determinar con exactitud el rubro reclamado, de hecho en el capítulo de la liquidación no fue calculado el monto pretendido. Desde otra perspectiva, tampoco ha acreditado que efectivamente haya trabajado una jornada superior a la legal. Con una copiosa cita de precedentes, la doctrina diferencia en general dos posiciones en la actual jurisprudencia: una que pone en cabeza del trabajador la prueba cabal del trabajo extraordinario y otra contraria, que interpreta con singular amplitud las cargas que pesan sobre el empleador. Este Tribunal cuenta con reiterados fallos que adhieren a la primera postura. Opino que la prueba de las horas extras y su falta de pago quedan a cargo del peticionante, debiendo ser la misma terminante y asertiva, en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento del contrato individual del trabajo. Considero que tal probanza, sobre todo después de extinguida la relación dependiente - como ocurre en el caso de autos - debe requerirse con criterio estricto y precisión, (tanto en su verificación como en el número de ellas), sin que pueda presumirse su cantidad, toda vez que no es de aplicación - en los reclamos de esta naturaleza- la presunción prevista por el art. 55 de la Ley Contrato de Trabajo. En síntesis, entiendo que quien alega el cumplimiento de horas extra debe probarlas y el hecho de carecer de existir deficiencias registrales no invierte la carga probatoria, manteniéndose en cabeza del trabajador su acreditación. Resulta oportuno además señalar cuál es el criterio sostenido por el Tribunal Címero de la Provincia de Mendoza, el cual ha dicho: ?...el trabajo realizado fuera de la jornada legal debe ser interpretado restrictivamente y resulta carga de quien las reclama la prueba de las mismas. Su existencia y habitualidad debe ser probada por el actor... ...La prueba de las horas extras no está incluida en los casos del art. 55 del C.P.L., en que le incumbe al empleador la prueba contraria a las afirmaciones del trabajador, esta disposición es taxativa - cuando el obrero reclame el cumplimiento de prestaciones impuestas por la ley, cuando exista obligación de llevar libros, cuando se cuestione el monto de las retribuciones - y configuran excepciones al principio general de quien afirma debe probar, invirtiendo el onus probandi y su efecto es generar una presunción iuris tantum favorable al trabajador, la que no implica que deba juzgarse con mayor severidad que la derivada de la sana crítica...? (SCJMendoza: N° 97011 ARGENFRUIT S.A. EN J 37.120 DIAZ JUAN CARLOS C/ARGENFRUIT S.A. P/DESP. S/INCCAS.Fecha: 22/04/2010). En el caso concreto, no existe ninguna constancia probatoria que confirme el extremo invocado por el actor, ello genera la opinión en este Tribunal de que no se encuentra acreditado el trabajo suplementario denunciado en el escrito de demanda. Por lo expuesto me expido por el rechazo del reclamo efectuado por el actor en concepto de horas extras trabajadas.

II.- a) RUBROS INDEMNIZATORIOS Integra fundamentalmente las pretensiones del actor, los ítems indemnizatorios que tienen por sustento la resolución contractual resuelta por SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A. A continuación se analizará cada uno de los rubros reclamados para determinar la viabilidad de los mismos:

II.- a). 1: INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO. Resulta ser que el actor alega que la extinción deviene injustificada, ya que la causal invocada es falsa. Además sostiene que el despido fue consecuencia de haber efectuado un reclamo salarial. Por su parte, la empleadora confirma su decisión rescisoria ante el abandono del puesto de trabajo efectuado por el dependiente, todo lo cual impedía la prosecución del vínculo contractual. Dicho esto, resta definir las motivaciones que tuvo la demandada al extinguir el vínculo laboral. La carga procesal ineludible de acompañar los elementos de prueba que acrediten la existencia de la causal invocada para extinguir el contrato de trabajo y que permita formar en la convicción el juzgador, la entidad suficiente para adoptar la medida extrema, pesa sobre la parte que la invoca (art. 179 C.P.C.). Siendo el dador de trabajo, quien dio por finiquitada la relación laboral, cae en cabeza de éste la prueba de que sus motivaciones tenían magnitud suficiente como para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato que consagra el art.10 de la Ley de Contrato de Trabajo. Analizada la misiva obrante a fs. 16 de autos que pone fin a la relación laboral, advierto que el motivo del despido se centra en un hecho objetivo debidamente individualizado que fue: haber abandonado su lugar de trabajo retirándose del

horario laboral en forma injustificada en dos oportunidades, resultando que fue visto cargando bolsas de supermercados. Cabe aclarar que el Telegrama de despido referenciado determina en forma clara el hecho que se le imputa al actor, adecuándose el mismo a las exigencias del art. 243 de la LCT para comunicar el despido. La violación de un deber contractual para justificar la resolución del contrato en los términos del art. 242 L.C.T debe configurar injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación, debiendo en este caso resultar que, la afectación de su imagen ante la empresa contratante de sus servicios - alegada por la accionada-, debe fundarse en un concreto incumplimiento de los deberes que le correspondían al trabajador, de modo tal que afecten seriamente los aspectos éticos de la relación laboral. Así mismo, la entidad de la falta debe ser tal que no puede dejar en el ánimo del juez la menor duda sobre la justicia de la medida y de los perjuicios que se evitan al patrón, en el sentido que debe tratarse de una falta tan grave que no consienta la prosecución si siquiera provisoria de la relación de trabajo. La controversia que nos presenta estos obrados gira en torno al incumplimiento o no de determinados deberes estipulados en la Ley de Contrato de Trabajo y por el Convenio de aplicación, en este caso el N° 507/07. Sabido es que el trabajador, al concertar el contrato de trabajo, asume como obligación principal, la de trabajar (prestar un determinado servicio). En el cumplimiento de su débito laboral, debe actuar con diligencia, lo cual, -siguiendo los términos de la ley de Contrato de Trabajo- se traduce en el deber de ?prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo? (Art. 84 LCT). De lo que se desprende que el trabajador que no presta los servicios en las condiciones expuestas, (sin poder invocar y acreditar algún motivo que justifique su accionar) incurre en violación a uno de los deberes fundamentales que corresponden a los dependientes, que es el de prestar el trabajo y por ende, comete un incumplimiento contractual. Volviendo al comportamiento que debe evidenciar el trabajador, - esto es trabajar con diligencia-, cabe agregar que el paradigma del buen trabajador, es que éste debe dedicarse con actitud positiva y dispuesta hacia su empleador, actuar con atención y preocupación. La doctrina autoral más reconocida ha expresado que ?...diligente es el comportamiento del trabajador que permite al empleador la obtención de la utilización que tuvo en vista al contratar y que la diligencia debe ser entendida como un comportamiento de aquel, que satisface, en el marco de la ley y del contrato, el interés del empleador... de donde el trabajador debe prestar su actividad laboral diligentemente, poniendo interés (empeño y dedicación) en la buena obtención de los resultados que persigue la empresa y con especial atención al trabajo que presta...?. Distintos aspectos confluyen en el concepto de ?trabajador diligente? y todos tienen que ver con la dedicación adecuada y con la efectiva prestación de la actividad durante el horario de trabajo, sin más interrupciones que las determinadas en la ley o la reglamentación del establecimiento. También tiene importancia cuidar la ?imagen? de la empresa, resultando que el dependiente debe evitar comportamientos que menoscaben el prestigio de aquella en el medio. Desde otra perspectiva, pero siguiendo con los lineamientos establecidos por la ley 20744, el art. 86 es muy claro. ?...el trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo...? este deber es una de las bases de la dependencia, ya que el dependiente pierde el derecho - al incorporarse a una organización empresarial - a hacer el trabajo como quiere y cuando quiera. Así mismo el convenio aplicable a la actividad del trabajador expresamente establece: CCT N° 507/07. Art 16: ?... Por tal motivo deberán ajustar su conducta a las siguientes disposiciones: a) Prestar personalmente el servicio con responsabilidad, eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, horario y formas que se determine en las disposiciones reglamentarias correspondientes; b) Dar cumplimiento estricto a las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos con atribuciones y competencia y que tengan por objeto la realización de actos de servicio; II) Poner especial atención en el cuidado de los bienes que se someten a su custodia, manteniéndose siempre atento a los efectos de evitar robos, hurtos o darlos; ...s) El vigilador es responsable ante el empleador, de los daños que eventualmente causare a los intereses de éste, por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones...?. Hechas estas consideraciones corresponde seguidamente determinar a la luz de las pruebas rendidas en la causa y que tengan estrecha vinculación con el tópico que estamos evaluando, si hubo por parte de la actora violación al cumplimiento de los deberes de buena fe y comportamiento, que como hecho objetivo permitiera a la demandada denunciar el contrato de trabajo sustentado en justa causa.

PRUEBA APORTADA A LA CAUSA *PRUEBA INSTRUMENTAL: En relación al tópico que estamos evaluando, se ha incorporado al expediente como prueba instrumental: 1) las misivas postales cursadas entre las partes (fs. 16/18) y 2) copia de Acta de constatación (fs. 80/81). *PRUEBA INFORMATIVA: Se han incorporado al proceso: 1) planilla horaria (fs. 143) y 2), copia de las imágenes de las filmaciones de la cámara de seguridad (fs. 140/150) e informe remitido por la empresa ANGULO AGROPECUARIA E INMOBILIARIA S.A. (fs. 151/152) remitido por la empresa contratante de la demandada. Lo cual no ha sido objeto de cuestionamiento ni impugnación de parte del actor. *PERICIAL CONTABLE: Siguiendo con el análisis de los elementos probatorios, se ha producido prueba pericial contable (fs. 94), que efectúa su informe basándose en la documentación aportada por la demandada. De cuyo informe surge que la documentación contable y laboral llevada por la accionada cumple las formalidades exigidas por la legislación vigente como también que los datos obtenidos resultan coincidentes con la aportada en la causa. *PERICIAL INFORMATICA (fs. 98/99) El especialista corroboró las cámaras de seguridad que existen en el lugar de

trabajo y la forma en que se obtuvo la copia de las imágenes remitidas al Tribunal. **ANALISIS DEL MATERIAL PROBATORIO** En virtud de las previsiones del art. 69 inc. e) del C.P.L., considero oportuno hacer una reflexión que tiene estrecha vinculación con el material probatorio aportado a la causa. La sana crítica como sistema de valoración de prueba, implica que el juzgador -en su actividad valorativa- debe emplear al lado de la razón y la lógica, la psicología y otros conocimientos científicos y técnicos, lo cual facilita su labor de reconstrucción de hechos pasados y examen de las pruebas en su conjunto, para razonar y motivar sus decisiones. Ciertamente, el juez tiene la libertad para apreciar el valor o grado de eficacia de las pruebas producidas, resultando que se le exige que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Según el profesor uruguayo Couture, sostiene que las reglas de la sana crítica son ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, pues en ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. En este sentido, la doctrina ha señalado como características de este sistema las siguientes: (i) el juez debe examinar la prueba racionalmente, con arreglo a las normas de la lógica y de la experiencia; (ii) la prueba debe haber sido practicada y aportada al proceso de acuerdo con las formalidades legales; (iii) el examen integral de cada medio de prueba, entrelazado con los distintos medios de prueba que obran en el expediente. Así mismo, señalan Calamandrei y Clariá Olmedo, apreciar significa poner precio, es decir tasar o valorar algo, y en este caso puntual, si aludimos a la prueba, la apreciación (judicial) importará ni más ni menos que un juicio de valor de parte del juez para saber cuánto vale aquélla, no sólo por su grado de verosimilitud, sino fundamentalmente por su concordancia o discordancia con los hechos invocados por las partes en el proceso. Evaluado el material probatorio, anticipo que la causal invocada por la accionada al disponer el despido del Sr. HERRERA, se encuentra acreditada. Puntualizo: * En la demanda, el accionante ha señalado que: el despido fue consecuencia de un reclamo salarial que derivó en una situación de malestar de su empleador que terminó despidiéndolo con una causa falsa. Ahora bien, lo cierto es que nada acreditó al respecto. Ningún elemento probatorio aportado a la causa da muestra la situación indicada. Más aún, la demandada ha logrado acreditar la causal invocada al momento de disponer el despido. Tal es así, que la prueba Informativa (copia de las imágenes tomadas por las Cámaras de seguridad e informe de la empresa contratante de la demandada) es contundente, quedando evidenciado que ha existido de parte de HERRERA una conducta absolutamente reprochable: ha sido debidamente acreditado que el trabajador se retiró del lugar de trabajo sin permiso en dos oportunidades en distintos períodos de tiempo, sin dar explicación alguna. Haber hecho abandono del puesto de trabajo, sin autorización de sus superiores, es una falta que configura un obrar contrario a derecho por tratarse del incumplimiento del deber de trabajar, lo que representa un problema de indisciplina, puesto que para que un trabajador pueda retirarse del lugar de trabajo antes de finalizar su turno, debe indefectiblemente hacerlo con autorización. No resulta un dato menor, el hecho de que con su conducta HERRERA ha violado la norma de aplicación que él mismo ha invocado reiteradamente en el escrito de inicio. Véase que el art. 16 del CCT N° 507/02 refiere: ?...k) Salvo causa debidamente justificada, no abandonar su puesto de vigilancia, aún cuando no haya sido relevado a la finalización de su respectivo turno de servicio, en cuyo caso y a los efectos que se adopte el temperamento debido hará saber esa circunstancia al superior jerárquico que corresponda...?. En relación al comportamiento del Sr. HERRERA -a reiterarse del lugar de trabajo sin la debida justificación - surgen distintos aspectos que deben considerarse: * reitero, de las constancias de autos no surge mínimamente acreditada ninguna causa que permita justificar el abandono intempestivo que hizo de su trabajo. Agrava la conducta del trabajador el hecho de que se retiró injustificadamente de su lugar de trabajo sin dejar a otra persona o compañero a cargo de la obligación de vigilancia. * Una consideración debe agregarse: retirarse del trabajo sin la debida autorización del principal y sin un motivo válido que lo justifique, claramente se traduce en un perjuicio a los intereses de la empresa. Desde otra perspectiva, es lógica la reacción de la empleadora ante la conducta del dependiente que con su conducta puso en riesgo el desarrollo de la principal actividad que presta, esto es brindar seguridad al lugar asignado, ello con la presencia de una persona que custodie el lugar. En este sentido se ha escrito: ?...para que se configure el incumplimiento del trabajador, es necesario que se cause o se pidiera causar un daño al empleador ya que la prohibición estipulada por el legislador es una expresión concreta del deber de buena fe y no requiere la existencia de daño efectivo...?. La jurisprudencia, tanto del foro nacional como local, es conteste en considerar que para que se materialice el incumplimiento a los deberes de diligencia y colaboración basta con que la conducta del trabajador pueda eventualmente perjudicar a su empleador, para lo cual - entiendo - que no se requiere la existencia de perjuicio, bastando la sola posibilidad del daño eventual, porque lo que se pretende es además de defender el patrimonio de la empresa, es atender al contenido moral o ético de la relación laboral, a la lealtad, probidad y confianza que se deben las partes, derivadas de la buena fe, que regula sus conductas. El hecho de dejar sin vigilancia y seguridad un lugar afectado a ese servicio, sin ni siquiera tomar el recaudo de comunicar tal situación a sus superiores, denota además de - no actuar con los parámetros del trabajador diligente del cual ya me he referido - que no le interesó el posible daño que podía ocasionarle a la empresa empleadora, esto es pérdida de objetos, que ingresaran personas ajenas al edificio, afectar la imagen de la empresa por las

quejas de los clientes por mala atención, etc. Entiendo que constituye justa causa de despido el abandono intempestivo que hizo el obrero del trabajo, durante la jornada laboral, sin dar aviso sin justificar posteriormente - ni siquiera en el juicio - la causa por lo que efectuó dicho abandono, máxime la tarea de vigilancia que tenía a su cargo. En definitiva, opino que la falta incurrida por el Sr. HERRERA, es de tal magnitud que desplaza el principio de conservación del empleo. Todo lo expuesto, me permite concluir que en el sub discussio, el episodio relatado vinculado al abandono del puesto de trabajo, tuvo la gravedad y entidad suficiente como para generar una justa causa del despido. Terminado, todos estos elementos de valoración generan mi íntima convicción en el sentido de que ha sido cuestionable y reprochable la conducta del Sr. HERRERA, lo cual me lleva a concluir - conforme el principio de la sana crítica - que el actor violó deberes fundamentales que lesionan gravemente el deber de trabajar y el de Buena fe, resultando su actitud injuriosa a los intereses del empleador como para poder continuar con la relación laboral, encontrando entonces el despido dispuesto por el empleador, plena justificación (arts. 62, 63, 84, 85, 86 y 242 L.C.T.). Consecuentemente corresponde el rechazo de los rubros indemnizatorios pretendidos y de los que da cuenta la liquidación que obra a fs. 23 (indemnización por despido, SAC sobre indemnización, preaviso, SAC sobre preaviso e integración). Por lo que resulta improcedente el pago de la suma reclamada en los conceptos detallados precedentemente que alcanza un total de \$ 43.109,25. II.- a). 2: MULTA art. 2 ley 25323 y ley 25561 También efectúa el actor reclamo indemnizatorio sustentado en el art. 2 de la ley 25323 y ley 25561. Al rechazarse las indemnizaciones que tienen su origen en un despido injustificado, las sanciones estipuladas por las mencionadas leyes carecen de las condiciones exigidas taxativamente por las normas. Por lo que se rechaza la suma reclamada de \$ 32.193,75 II.- a): 3- SANCION ART. 80 LCT Además, el actor incluye dentro de sus pretensiones en estos autos el reconocimiento de la indemnización que prescribe el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo a partir de la modificación introducida por la ley 25.345 (art.45) ante la omisión del otorgamiento oportuno por parte de la demandada de la documentación enumerada en el aludido instituto legal. La procedencia de la sanción prevista en el art. 80 de la LCT está sujeta al cumplimiento de las condiciones exigidas por la norma reglamentaria del art. 3 del decreto 146/2001, que en lo particular establece que: "...El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido por cualquier causa, el contrato de trabajo..". El empleador está obligado a entregar la certificación dentro de los treinta días de extinto el contrato de trabajo. Recién a partir del vencimiento de ese plazo entra en mora por su falta de entrega, quedando habilitado el trabajador para remitir el emplazamiento a que hace referencia el art. 80 de la LCT. Por lo tanto, mientras dicho plazo no se encuentre vencido no existe obligación exigible. En este sentido han opinado diversas Salas de la CNT: "...La intimación exigida por el art. 1 dec. 146/01 para acceder al resarcimiento previsto en el art. 80 L.C.T. solo puede cursarse una vez que el empleador se encuentre en mora respecto de su obligación de entregar las certificaciones, supuesto que se configura a los treinta días de extinguido el contrato de trabajo conforme a lo determinado por el citado decreto. La norma establece una carga en cabeza del trabajador, para acceder a la sanción prevista por el tercer párrafo del art. 80 L.C.T., y el silencio del demandado no constituye una conducta que incline a eximir al actor del cumplimiento de la referida carga...".(Sala I, S.D. 87.165 del 28/10/2011 Expte N° 5604/07 ?Romero Crisostomo Raul c/ Hagopian Roupen s/ Despido); "... El decreto 146/01 reglamentario de la ley 23545 establece en su art. 3 que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente respecto de la entrega del certificado de trabajo luego de transcurridos treinta días de la extinción de la relación laboral. Si el actor no respetó dicho plazo para efectuar su reclamo, corresponde no hacer lugar a la indemnización reclamada en tal sentido..." (Sala VI, Expte n° 30189/02, sent 57061 31/03/04, caratulados "CUELLAR SANTIAGO C/ INVERSIONES Y TRANSPORTES SA y otros, s/ despido"). En la causa, visualizo que el actor no dio cumplimiento a lo exigido por la norma reglamentaria exigida, ya que intimó siete días después de haber dado por extinguido el contrato de trabajo (ver fs. 17). Por todo lo expuesto corresponde el rechazo de la multa reclamada por un monto de \$ 13.554. CONCLUSION CONCLUSION En consecuencia, la demanda es rechazada en su totalidad lo que alcanza la suma de \$ 89.473,17 que comprende los rubros de: SAC proporcional 2013, vacaciones no gozadas, SAC de vacaciones, indemnización por despido, SAC sobre indemnización, preaviso, SAC sobre preaviso e integración, multas arts. 80 LCT, art 2 ley 25323 y multa ley 25561. A los efectos de practicarse oportunamente la regulación de honorarios, la suma por la que se rechaza la demanda arroja un total de \$ 89.473,17, suma a la que deberá adicionársele los intereses legales de acuerdo a la tasa activa promedio que informe el Banco de la Nación Argentina, conforme a la doctrina de la S.C.J.Mza. en fallo Plenario "AGUIRRE", y que hayan sido generados a partir del día 19/02/2013 (fecha de presentación de la demanda). ASI VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. III.-A LA TERCERA CUESTION LA DRA. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO: Por imperio del principio objetivo de la derrota en juicio, las costas del proceso por el monto en que ha sido rechazada la demanda, estimo que las costas deberán ser soportadas por el actor, ya que no advierto la existencia de

razones que justifiquen apartarse del principio objetivo del vencimiento, ello en función de lo que disponen los arts. 31 del C.P.L. y 36 del C.P.C. Respecto de los honorarios de los peritos contador e informático interviniente las costas se imponen el 50% del monto que resulte, a cargo del actor HERRERA HECTOR EDUARDO y el otro 50% se impone a la demandada SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A. por ser de beneficio común. (art. 31 C.P.L. y art. 36 C.P.C.). ASI VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la sentencia que a continuación se inserta. MENDOZA, 3 de Octubre de 2017. Y VISTOS: Los fundamentos que anteceden RESUELVO: 1-) RECHAZAR la demanda incoada por el Sr. HERRERA HECTOR EDUARDO contra la Sociedad SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A. cuyo monto alcanza la suma de PESOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROSCIENTOS SETENTA Y TRES CON 17/00 (\$ 89.473,17), con más sus intereses, en concepto de SAC proporcional 2013, vacaciones no gozadas, SAC de vacaciones, indemnización por despido, SAC sobre indemnización, preaviso, SAC sobre preaviso e integración, multas arts. 80 LCT, art 2 ley 25323 y multa ley 25561, conforme lo resuelto en el tratamiento de la SEGUNDA CUESTION. 2-) Imponer las costas por el rechazo de la demanda a cargo del actor Sr. HERRERA HECTOR EDUARDO. Respecto de los honorarios de los peritos contador e informático interviniente las costas se imponen el 50% del monto que resulte, a cargo del actor HERRERA HECTOR EDUARDO y el otro 50% se impone a la demandada SEGURIDAD SERVICIOS EMPRESARIOS S.A., todo ello en conformidad a lo dispuesto en la TERCERA CUESTION. 3-) Practíquese liquidación a través de la Secretaría del Tribunal. 4-) Diferir la liquidación de honorarios y determinación de los gastos causídicos para la oportunidad de practicarse la liquidación ordenada en los resolutivos precedentes. REGISTRESE, COPIESE Y NOTIFIQUESE. Firmado: DRA. ELIANA LIS ESTEBAN OLIVARES Camarista DR. DIEGO FERNANDO CISILOTTO BARNES Camarista DR. CESAR AUGUSTO RUMBO PEREGRINA Conjuez CONSTANCIA: Se deja constancia que la Dra. Eliana L. Esteban hizo uso de licencia desde el día 25 de agosto al día 19 de septiembre de 2017. Secretaría, 03 de octubre de 2017. Dr. Gonzalo Ballarini Correlaciones: Bunetta, Abel Carmen c/Municipalidad de Merlo s/preensión anulatoria previsión - Cám. Cont. Adm. San Martín - 22/12/2014 - Cita digital IUSJU224243D 021800E