

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35.

EXPEDIENTE NRO. 7087/2023

AUTOS: “LEZCANO, RAFAEL EMILIANO c/ CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63 s/DESPIDO.”

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.488

Buenos Aires, 18 Marzo de 2026.

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **LEZCANO, RAFAEL EMILIANO** promueve demanda contra **CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63**, por despido, en estado de dictar sentencia, por el monto de \$4.750.105,74.-

1.- Refiere que el actor jubilado reingresó a trabajar bajo relación de dependencia, el 1/8/2006. Durante los 16 años previos jamás fue sancionado.-

La administración era ejercida por Susana Mabel Alarcia. También formaba parte de la administración el señor Horacio Astray -al menos así presentó en el marco de la vida del Consorcio empleador-. En rigor, ambos eran los interlocutores del Consorcio con el actor en el marco de la relación laboral.

Relata que el 2/05/2022, el Sr. Astray se apersonó en el lugar de trabajo y ordenó al actor que cesaran sus tareas y se retire del edificio, aduciendo verbalmente que era despedido. En ese acto, le exigió la entrega de las llaves del edificio -hecho que se concretó- y le exhibió y entregó dos fotocopias simples recortadas de lo que serían dos cartas documento. Estas tenían la forma de carta documento del Correo Oficial de la República Argentina S.A.. Una de las fotocopias, en el espacio del destinatario tenía consignado el domicilio en el que se encuentra asentado el edificio del Consorcio de Propietarios; la otra fotocopia tenía consignada la dirección del trabajador, pero de manera incompleta.-

Frente a la situación descrita el trabajador intimó a su empleador para que aclarara la situación laboral, pagara el salario de abril y diferencias salariales insatisfechas.

El Consorcio demandado contestó que el actor había sido "informado el fin de la relación laboral con fecha 02/05/2020" (entiéndase 2022), negando los legítimos reclamos.

En consecuencia, el actor se consideró injuriado y despedido.-

Cita jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su postura jurídica.



Solicita la entrega de la certificación de aportes y servicios, establecida en el art. 80 de la LCT.

Practica liquidación, ofrece prueba y solicita se haga lugar a la demanda con costas.

2.- En fecha 01/08/2023 conforme surge del sistema lex100 la demandada **CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63**, se presenta y responde la acción incoada en su contra.

Niega en forma puntual, todos y cada uno de los hechos enunciados en la demanda.-

Expresa que el actor ingresó a trabajar bajo las órdenes del Consorcio Av. Mosconi 3159/61/63 de CABA, como Encargado Permanente Sin Vivienda (4ta Categoría), el 01/10/2006, realizando una jornada laboral de 7:00 hs. a 12:00 hs. y de 17:00 hs. a 20.00 hs., los días lunes, miércoles y viernes. No obstante lo expuesto, el actor, jamás cumplimentó debidamente dicha jornada, ingresando fuera de horario a su empleo, lo cual fue motivo de numerosas observaciones por parte de la administración y del consorcio demandado, dice.-

Afirma que jamás se le dejó de abonar rubro alguno, y mucho menos que este Consorcio no le abonara los salarios en tiempo y forma desde Septiembre 2021 hasta el distracto (todo lo cual no sólo que fue debidamente abonado, sino que se acredita con la prueba documental que se adjunta).

Refiere haber despedido al actor con causa, la cual se materializó mediante sendas Cartas Documento N° CD143735996 y N° CD143735979 de Correo Argentino, enviadas con fechas 28 de abril de 2022,

Manifiesta que dichas causales fueron objeto de reclamo por parte de los consorcistas.

Indica que las CD fueron anteriores al día en que personal de la Administración del Consorcio debió apersonarse en el mismo e impedir que el actor pretendiera continuar como si nada con la relación laboral, pese a que ya se le había intentado notificar en dos oportunidades por el Correo Argentino, pero no sólo que el actor no recibía las CD, sino que tampoco concurría a retirarlas al Correo, pese a los Avisos de Visita que el Correo Oficial le dejaba.-

Impugna la liquidación practicada.

Ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda con costas.

Recibida la causa a prueba, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Queda claro que se encuentra discutida la extinción de la relación laboral.-



La demandada aduce que despidió al actor con justa causa mediante el envío de dos CD Nro. 143735979 y 143735996.

En consencuencia analizando si estamos frente a un despido decidido con invocación de justa causa, la litis quedaría encuadrada bajo las exigencias del art. 242 de la L.C.T., que establece el estándar jurídico que el sentenciante debe aplicar al momento de valorar la existencia y gravedad de la injuria alegada.

Por lo que corresponde, previo a ingresar al análisis de los hechos, efectuar una breve reseña del marco legal aplicable.

El art. 242 de la LCT establece: *“Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.*

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

Es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.

Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

Es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) Proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) Contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.



c) No viole el principio de non bis in idem. Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.

En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

El Juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes (“sententia debet esse conformis libello”, “ludes iudicare debet secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

El despido será justificado o no en función de pautas legales muy estrictas, que se vinculan a la falta de cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales.

Es el empleador quién debe probar la existencia de una causa justificada. Esto es lo que habitualmente se denomina “injuria”. Si no lo hace, debe pagar la indemnización.

Robar, agredir físicamente o verbalmente (al empleador o a un compañero), falsear documentos (como certificados médicos), mentir sobre hechos graves y/o cualquier otra situación que tenga suficiente entidad/gravedad y por la cual ya no pueda ser sostenible el vínculo laboral, será una causal justificada de despido, en tanto y en cuanto pueda serle imputable esa responsabilidad a una de las partes (del empleador al empleado o viceversa).

Esta causal suele mencionarse genéricamente como “pérdida de confianza”, y tiene su razón de ser (justificación) en el hecho de que el empleador, ya no puede estar tranquilo ni confiado en su empleado, la relación está rota y ya no puede repararse. No olvidemos que la relación de empleo es a más de un contrato de trabajo una relación entre personas, y debe basarse en principios fundamentales como son el respeto



mutuo, la confianza, la buena fe, etc. Todos sabemos, que en otro tipo de relaciones interpersonales (amistad, sociedad, matrimonio, etc) hay situaciones que ya no tienen retorno.

Es en este tipo de casos – situaciones irreversibles- en las cuáles se justificaría el despido, si el responsable ha sido el trabajador, no tendrá derecho a indemnización, en cambio si la responsabilidad es del empleador, deberá abonar la indemnización del art 245 de la LCT.

Pero quien debe calificar la falta, sin lugar a dudas es el Juez.

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.-

La Jurisprudencia ha dicho:

“La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno – que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.” (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.).

“El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampa de Asato, Haidee c. Ferrucci SA).

“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA).

“Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-



La causa justa debe ser claramente explicitada en el aviso de despido: Si no existe un incumplimiento actual por parte del trabajador, no puede justificarse la extinción del vínculo en faltas disciplinarias anteriores.- Los antecedentes de conducta desfavorables anteriores no bastan para justificar la cesantía sino se acredita la existencia de un incumplimiento actual sancionable.- Mateo, Fernando Miguel c/ Productos Farmacéuticos Dr. Gray SA s/despido, CNAT, Sala II, 29/03/06

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo.

La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción:

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediente de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

La injuria es definida como un grave incumplimiento de las obligaciones y los deberes de conducta propios del vínculo laboral que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación. La conducta de quien dispone el despido por una injuria debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad.

Además, para que la conducta del trabajador constituya injuria debe ser significativa en su cuantía, extenderse en su duración y ser intencional; la demostración fehaciente de estas circunstancias la debe efectuar el empleador mediante un análisis comparativo del trabajador en el tiempo.

Pacífica jurisprudencia ha dicho;

“La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta



la prosecución de la relación laboral. “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;

Todo lo hasta aquí expuesto ha sido corroborado por nuestro más alto Tribunal que dijo: “El art. 242 LCT, no condiciona la validez del despido a la existencia de un sumario previo. La justificación de la injuria no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad discrecional del juzgado sino simplemente a su apreciación objetiva que debe ser efectuada a la luz de las reglas de la sana crítica.” (CSJN, 11/7/1996, López Alberto c. Telecom Argentina SA).

Una vez expuesto el marco normativo, corresponde verificar, en primer término, si la comunicación rescisoria se ajusta a lo previsto por el art. 243 L.C.T., en tanto constituye una condición necesaria para que la causa invocada pueda ser examinada en sede judicial.

Lo cierto es que la demandada acompañada la pieza postal digital en la documental junto con la contestación de demanda, CD 143735996 - (ver sistema lex100 Contestación demanda: CONTESTACION DE DEMANDA CON DOCUMENTAL [31/07/2023 19:30 - Web-MARIA INES STAIANO(27267354230)] fs.32).

En el cuerpo de la misma, luce el remitente, el destinatario, la dirección “Nazarre 2960”, matasello del correo de fecha “28/04/2022” y el sticker que da numeración a la pieza postal.-

La misiva fue desconocida por la parte actora, en el punto II de su ofrecimiento de prueba (ver OFRECE PRUEBA. CONTESTA TRASLADO [10/08/2023 17:58 - Web-SERGIO GUSTAVO TOLISANO(20263982380)] digitalizada en el sistema lex100 con fecha 14/08/2023)-

De las probanzas del expediente, no luce el correcto diligenciamiento al Correo Argentino, para que se expida respecto de la autenticidad y recepción de dicha pieza, y acompañe la misma. No hay prueba que de certeza de la emisión y el contenido de la misma, como así tampoco de la fecha y hora de recepción.-

La demandada tampoco acompaña prueba alguna a fin de constatar que la dirección “Nazarre 2960” a la cual fue enviada la pieza postal resultaría la dirección correcta del actor, digo esto toda vez que la parte actora manifiesta en el escrito de demanda el desconocimiento de las misivas y dirección de envío.

Por otro lado, cabe destacar que de la pericia contable presentada por el Lic. Jaime Enrique Fernández, perito designado en autos, (ver sistema lex100 PERITO CONTADOR PRESENTA INFORME PERICIAL [24/06/2024 09:51 - Web-JAIME ENRIQUE FERNANDEZ(20261465745)]) el Consorcio De Propietarios Del Edificio Gral Mosconi 3159/61/63, no aporta el legajo del actor.-

Resta decir que la parte demandada, tampoco probó las causales por las cuales considero prudente despedir al actor.-

En consencuencia, para que proceda el despido con justa causa resulta necesario que el mismo sea materializado fehacientemente, y en atención a la omisión de acompañar la misiva y probar las causales invocadas, considero que el despido directo con causa, el cual acusa la demandada, no se sucedió.



Ahora bien, la actora y la demandada, concuerdan en que el día 2/5/2022, una persona integrante de la Administración, se apersono en el lugar de trabajo y le informo al actor que prescindían de su servicio.-

Luego, dice el actor, que el 4/5/2022, se presentó a trabajar y una persona del Consejo de la Admiración no lo dejo pasar y le solicito las llaves.-

De la prueba testimonial ofrecida en la causa, con fecha 15/10/2024 compareció a declarar, a propuestas de la parte actora, el testigo **JUAN ATILIO MIRANDA** quien previo juramento de decir verdad manifestó poseer: “DNI 20.660.451, ESTADO CIVIL DIVORCIADO, NACIONALIDAD ARGENTINO, EDAD 55 años, PROFESION U OCUPACION ENCARGADO DE EDIFICIO, domicilio en AV. MOSCONI 3169, CABA. SOBRE LAS GENERALES DE LA LEY: Que conoce al actor, del trabajo que tenía en MOSCONI 3163. Que conoce a la demandada, lo conozco la dirección 63, lo conozco. Que no le competen las restantes generales de la Ley. SOBRE EL FONDO DE LA LITIS: yo trabajo en Mosconi 3169, hace 29 años desde el año 1994. Yo conocí al actor hace quince años atrás cuando comenzó a trabajar él, quince o dieciséis años, el actor hacia mantenimiento de limpieza en Mosconi 3163, el actor creo que no hacia ninguna otra tarea, yo lo vi es todo limpieza. El actor ingresaba a trabajar a las 07hs pero a veces estaba antes, él siempre estaba antes, póngale 06.45hs/06.30hs. el actor laboraba de lunes a sábados, mayormente el horario de él era de 07hs a 12hs. Yo se de las tareas del actor porque yo estoy pegado con el edificio de él siempre estamos los dos edificios pegados, él trabaja en el de él y yo en el mío. En el edificio del señor Lezcano trabajaba él solo. Se de los días y horarios del actor porque yo entraba el mismo horario mío y salía el mismo horario, de lunes a viernes hacia ese horario. El salario del actor no lo sé. La composición salarial del actor la desconozco, no tocamos el tema. No tengo idea tampoco de cómo le era abonado el salario al actor. el actor no trabaja más ahí, desde mayo del 2022 aproximado, yo tengo idea de que lo despidieron, lo sé porque yo estuve ahí cuando él llego y entró y yo estuve en la vereda cuando él llego y no tenía la llave y tocó timbre a un propietario para que le abra el edificio y le dijeron que no le iban a abrir porque estaba despedido, no tengo idea de quien le dijo eso, yo escuchaba, pero no sé qué piso era, sé que era un propietario, no tengo idea del porque lo desvincularon. A PREGUNTA SUGERIDA POR LA PARTE ACTORA. Que personas estaban presentes durante el suceso que relató? El Sr. Daniel creo que es testigo ahora y Omar creo que es un chico inquilino del Iro A que estaba hablando por la ventana. Como desempeñaba sus tareas el actor? yo lo veía que la desempeñaba muy bien la tarea. Como lo sabe? yo trabajaba ahí adentro haciendo trabajo de arreglo en unidades, porque yo trabajaba con otra administración que estaba anteriormente y yo le hacia la suplencia al actor cuando él se iba de vacaciones. En qué condiciones estaba el edificio cuando hacia los arreglos o la suplencia? Yo lo veía muy bien mantenido no veía ninguna dificultad que tenía, cuando agarraba la suplencia lo veía en muy buen estado. Como era el trato del trabajador con los vecinos del edificio? Veía un trato bien normal, nunca vi un trato... veía un trato normal, bien, buena relación. Con lo que termina la declaración previa lectura y ratificación del dicente y las partes presentes”



Acto seguido compareció el testigo **MAORINO DANIEL ALBERTO**, quien declaro: “DNI 17.726.590, ESTADO CIVIL CONCUVINO, NACIONALIDAD ARGENTINO, EDAD 59 años, PROFESION U OCUPACION ENCARGADO DE EDIFICIO, domicilio en AV. FRANCISCO BEIRÓ 4469, DEPTO “5”, CABA. SOBRE LAS GENERALES DE LA LEY: Que conoce al actor es un colega. Que conoce a la demandada he pasado muchas veces. Que no le competen las restantes generales de la Ley. SOBRE EL FONDO DE LA LITIS: yo conocí al actor hace aproximadamente unos quince años hace que trabajo, doce años vamos a ponerle que lo conozco, yo trabajo en la calle Carlos Antonio López 3136, o sea a la vuelta del consorcio mismo que está en litigio, el consorcio de Mosconi, yo trabajo a la vuelta. El actor trabajaba en Av. Mosconi 3176, al 3100 a la vuelta de mi edificio, sé que trabajaba ahí porque somos colegas, me refiero a que también es encargado de edificio, era mejor dicho, lo sé porque somos todos colegas en la misma cuadra, la misma manzana y nos conocemos por la misma profesión. El actor detalladamente era encargado de edificio, era mantener la limpieza del consorcio, estar en la puerta, vigilancia. El salario del actor no lo sé. Tampoco se la composición de dicho salario, eso se rige por un sindicato y creo que le deberían de abonar de esa manera. No tengo idea de como le pagaban el salario, casi siempre todos los encargador cobramos mensualmente. El desempeño laboral del actor yo creo que era bueno, la cantidad de años y antigüedad tanto la de él como la mía es porque realmente el consorcio estaba conforme, lo se por la cantidad de años es factible que el consorcio haya estado conforme por la persona que tenía ese puesto. El actor no trabajaba más ahí, no lo vi más desde lo que ocurrió el hecho ocurrido hace aproximadamente dos años, el hecho ocurrido es el siguiente, los primeros días de mayo del año 2022 yo me dirijo hacia mi trabajo con mi auto por la av. Mosconi al 3100 a la vuelta de mi trabajo y vi una discusión muy grande en la puerta del consorcio de Rafael en el cual me baje, porque había gente discutiendo, deje el auto doble fila me baje y me aproxime al lugar y me encontré a Rafael en una situación emocional y discutiendo, me acerco al lugar y veo que estaba hablando por el portero eléctrico con una mujer y estaba discutiendo y también había asomado por uno de los balcones otra personas que no se quién es y comenzó una discusión por el tema que no lo dejaban entrar al edificio aduciendo que estaba despedido, por lo cual esta discusión duró aproximadamente ocho o diez minutos, estaba yo y el encargado de al lado que se llama Juan Miranda, había otras personas que desconozco y había una persona asomaba desde el primer piso por un ventanal, dialogando con Rafael, esto duró ocho o diez minutos y no lo dejaron entrar al edificio diciendo que estaba despedido, el actor estaba en una situación muy nerviosa, muy sentimental, esta situación duro ocho o diez minutos, yo me retiro diciéndole que me ofrezco como testigo presencial de lo sucesivo el actor se quedó intentando entrar al edificio. A PREGUNTA SUGERIDA POR LA PARTE ACTORA. Que decía el actor en esa discusión? El trabajador, osea Rafael estaba discutiendo con una persona mujer en el portero eléctrico en el cual, el quería ingresar al edificio y le contestaba esta mujer que estaba despedido y ese era el motivo por el cual no podía ingresar al edificio y hubo una discusión en el balcón aduciendo lo mismo. Por que el trabajador quería entrar al edificio? Siempre trabajo en el edificio y no lo dejaban entrar ese día por eso se hizo esta discusión y se ha juntado gente en



la puerta del edificio. A PREGUNTA SUGERIDA POR LA PARTE DEMANDADA. En que horario fue el hecho que relata? Duró de 06.45hs a 07.hs aproximadamente que es el horario en el cual yo entro a mi trabajo a la vuelta manzana. Como circulaba en su vehículo? Yo circulo como todos los días por av. Mosconi giro en Helguera y Rafael trabaja entre Cuenca y el pasaje Duarte a media cuadra de donde yo trabajo a la vuelta. Hacia frio o calor en ese día? Era mayo los primeros días de mayo, muy frio no podría ser, era un día fresco vamos a ponerle. Con lo que termina la declaración previa lectura y ratificación del dicente y las partes presentes.”

Por último, declaro el testigo **OMAR ALEJANDRO TARIFA**, el cual expreso: “DNI 23.372.277, ESTADO CIVIL SOLTERO, NACIONALIDAD ARGENTINO, EDAD 51 años, PROFESION U OCUPACION EMPLEADO, domicilio en AV. MOSCONI 3163, 1 “A”, CABA. SOBRE LAS GENERALES DE LA LEY: Que conoce al actor, de acá de cuando trabajaba y era encargado de edificio. Que conoce a la demandada, del edificio. Que no le competen las restantes generales de la Ley. SOBRE EL FONDO DE LA LITIS: yo conocí al actor hace ya varios años, yo vivo acá en este edificio desde el año 2016/2017 y él era empleado en esa época, él era empleado hace varios años antes, ya estaba cuando yo me mude, lo conozco de ahí. el actor era el encargado del edificio, limpieza, repartía las cartas. El salario del actor no lo se, nunca me preocupo en preguntarle. No se la composición salarial del actor. el desempeño laboral del actor era impecable, lo se por como se desarrollaba me refiero a que lo veía trabajar, no solo lo veía yo , era lo que todos los propietarios era lo que se decía, “Rafael tiene el edificio impecable” era una persona que... hoy en día llegas y está todo en una mesita abajo y el actor llegaba todo lo juntaba y seleccionaba entregando mano a mano los servicios las cartas, todo en mano, limpiaba, pasaba el trapo te saludaba, mi hija era chiquita y la esperaba abajo, sabia a que hora bajaba del micro y le abría la puerta la saludaba una calidad humana excepcional. El actor no trabajaba más ahí, el actor dejo de laborar si no me falla el cálculo dos o tres años, dejó de trabajar ahí porque lo echaron, lo se porque me lo dijo él, yo estaba en la mañana cuando lo echaron, dicha mañana vinieron y le pidieron la llave y le dijeron que no trabajaba mas en el edificio, una persona de la administración nueva le dijo, es una administración que había ingresado poco, un mes dos meses, vinieron, le pidieron las llaves del edificio y todas sus llaves y le dijeron que ya no pertenecía mas, tan simple como eso, no le dieron mas explicaciones al actor, yo se esto porque yo estaba esa mañana en mi departamento y yo justo lo encontré y no se si lo conozcas, es un apersona grande, le afectó mucho y lo hice pasar a mi departamento le di un vaso de agua, estaba nervioso estaba mal, espere que se tranquilice hasta que más o menos se sintió bien y se fue para la casa, soy muy malo recordando no recuerdo un mes, era una mañana, no me acuerdo si eran las 10hs o una cosa asi, era temprano. Estaba yo solo presente mientras esto sucedía, yo vivo solo con mi hija cuando subió al departamento, abajo no había nadie, generalmente no hay nadie a la mañana, es una zona donde se van todos a trabajar y no hay casi nadie, estábamos los dos abajo. A PREGUNTA SUGERIDA POR LA PARTE ACTORA. Cual era la situación salarial de trabajador antes de ser desvinculado? El venia de una situación media complicada, la administración anterior nos había hecho una especie



desfalco, se había ido con el dinero de la administración, el consorcio quedó sin plata, la administración no tenía en ese momento nada, una de las cosas que había pasado era que al actor le debían cuatro o tres meses de sueldo, le decía que le iba a pagar, del sueldo le depositaba nada, migajas, confiaba en la buena fe de Rafael y le iban depositando de apoco y Rafael le decía que si, veníamos saliendo de la pandemia no era momento de nada, el trabajo se cuidaba como nada y el actor lo cuidaba y decía bueno “mientras me vayan pagando que le voy a hacer” cuando se destapa el problema de esta señora que se va, entra esta administración nueva que le dicen que le van a regularizar el salario y al poco tiempo, creo que son dos meses si no me falla, en eso que ingresó a la nueva administración lo echaron, no llegan a regularizarle el sueldo y lo echaron. Cuales son los motivos de la desvinculación? Yo motivo motivo no lo llegue a saber nunca, llegue a escuchar por.... Pero no... la verdad tengo que decir que a mi me llego a mis oídos por intermedio de... yo soy inquilino por intermedio del propietario la administración nueva dice que Rafael es una persona grande y es un peligro tenerlo contratado y que el baldeando podría tener un accidente y no era algo razonable tener una persona tan grande, eso fue un comentario que me hizo el propietario, que se hizo en una asamblea que se hizo después de que lo habían echado, yo no participe era exclusiva de propietarios, lo escuche pero no estuve, a ciencia cierta no tuve una razón. Nombre la persona que le dijo esto a usted? El propietario de mi departamento Alejandro... no me acuerdo el apellido. Cuál es su unidad funcional? I “A”. como era el trato del trabajador con los vecinos del edificio? Excelente con todos, todos lo quería, lo quieren hoy en día si pasa todo el mundo lo saluda. A PREGUNTA SUGERIDA POR LA PARTE DEMANDADA. Quien era la persona que se apersono en el consorcio y le informo el despido al trabajador? No porque justo yo no estaba, el actor estaba abajo, yo estaba en mi departamento, fue una de las señoras, no se cual fue, vino una de las señoras le pidió la llave y le dijo que no trabajaba más y se retiró, Rafael me tocó el timbre, baje lo vi en ese estado y lo invite a subir, pero no la vi. A que hora la persona que se apersono le notifico a Lezcano el despido? Fue a la mañana tipo 09.30hs/10.00hs para mí, no recuerdo bien la hora, fue en ese instante, no paso... no es que fue a las 09.00hs y el subió a las 11.00hs, no hubo una hora muerta en el medio, esto pasó todo junto. Con lo que termina la declaración previa lectura y ratificación del dicente y las partes presentes.”

Nada indica a este juzgador que los deponentes, no digan la verdad de lo sucedido, pues sus testimonios dan suficiente razón de sus dichos y tuvieron un conocimiento directo de los hechos sobre los que declaran, pues los han descripto en forma objetiva y concordante, sin incurrir en contradicciones ni en exageraciones que puedan llevar a dudar de la veracidad de sus afirmaciones. Así lo sostiene la jurisprudencia cuando formula valoraciones acerca de los testimonios rendidos en relación a hechos controvertidos, cuando dice que debe otorgársele suficiente valor probatorio a las manifestaciones de los testigos que resultan coherentes y objetivas y no denotan una intención o un interés personal en perjudicar a la demandada ni en favorecer injustificadamente a la accionante. En efecto, nada prueba en autos que sus manifestaciones sean falsas; ni está demostrado que tuvieran algún grado de enemistad, animadversión, o rencor personal hacia la accionada o algunos de sus directivos que los indujera a declarar del modo en que lo hicieron y por ello se puede concluir que no



En consecuencia, con fecha 12/05/2022, la administradora Sra. Susana Mabel Alarcia, con mandato suficiente, responde el telegrama enviado por el actor, el cual dice: “

CORREO ARGENTINO		A CD127029595	
CARTA DOCUMENTO			
REMITENTE		DESTINATARIO	
Arq. Susana Mabel Alarcia		Sr. Rafael E. Lezcano	
DOMICILIO		MIGLIO	
Avda Mosconi 3097		Lazarte 2960 - 6° Piso - Depto. "B"	
CODIGO POSTAL	LOCALIDAD	CODIGO POSTAL	LOCALIDAD
1419	C.A.B.A.	61417	CABA

RECHAZAMOS SU TELEGRAMA LEY 23.789 (CD DE CORREO ARGENTINO DE FECHA 6 DE MAYO DE 2022) POR FALSO, MALICIOSO E IMPROCEDENTE. PONEMOS DE MANIFIESTO QUE LA MISIVA EN RESPONDE TIENE CLARAMENTE COMO OBJETIVO PREFABRICAR MALICIOSAMENTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO, A LOS EFECTOS DE INICIAR UN RECLAMO DONDE SEGURAMENTE INTENTARA PERCIBIR SUMAS QUE A TODAS LUCES NO LE CORRESPONDEN. ASIMISMO NIEGO Y RECHAZO QUE SE LE TENGA QUE ACLARAR SU SITUACIÓN LABORAL, DESDE QUE A UD. NO SOLO LE CONSTA QUE LE FUERA INFORMADO EL FIN DE LA RELACIÓN LABORAL CON FECHA 02/05/2020, SINO QUE ADEMÁS SE LE ENVIARON SENDAS CD CON FECHAS DE ENVÍO 28/04/2022 (Y CON INTENTOS DE ENTREGA PREVIOS A DICHO MOMENTO, DE FECHA 29/04/2022 Y 02/05/2022 -LO CUAL ADEMÁS SURGE Y SE ACREDITA CLARAMENTE CON LAS CONSTANCIAS DOCUMENTALES DE SU DESVINCULACIÓN LABORAL QUE OBRAN EN NUESTRO PODER-). RATIFICAMOS EN TODOS SUS TÉRMINOS LAS 2 CD QUE OPORTUNAMENTE SE LE ENVIARON EN FECHA 28/04/2022 (N° N°143735979 Y 143735996). A SU VEZ RECHAZAMOS QUE EL CONSORCIO NO LE ABONE SU SALARIO DEL PERIODO ABRIL 2022. IGUALMENTE RECHAZO POR COMPLETAMENTE FALAZ QUE EXISTAN O SE LE ADEUDE SUMA ALGUNA EN CONCEPTO DE DIFERENCIAS SALARIALES Y/O ADICIONALES Y/O CUALQUIER OTRO RUBRO PROVENIENTE DE LA RELACIÓN LABORAL CORRESPONDIENTES A LOS PERIODOS SEPTIEMBRE A DICIEMBRE 2021, NI POR CUALQUIER OTRO PERIODO. NEGAMOS POR CARENTE DE SUSTENTO FÁCTICO Y JURÍDICO SU MANIFESTACIÓN RESPECTO DE NEGATIVA DE TAREA ALGUNA, ATENTO QUE PREVIAMENTE EL VÍNCULO LABORAL YA HABÍA FINALIZADO POR DESPIDO DIRECTO. FINALMENTE, NEGAMOS QUE LE ASISTA DERECHO ALGUNO A CONSIDERARSE EN SITUACIÓN DE DESPIDO, ATENTO QUE EL MISMO YA HA QUEDADO CONFIGURADO OPORTUNAMENTE MEDIANTE EL ENVÍO E INTENTO DE ENTREGA DE LAS CD REFERENCIADAS. SE REITERA LIQUIDACIÓN FINAL Y CERTIFICADO DEL ART. 80 L.C.T. Y CERTIFICACIÓN DE APORTES Y SERVICIOS ANSES A SU DISPOSICIÓN, EN PLAZO DE LEY. A TRÁVÉS DE LA PRESENTE LO EXHORTAMOS A QUE RECAPITE Y SE ABSTENGA DE EFECTUAR DENUNCIAS Y/O RECLAMOS IMPROCEDENTES, AJUSTANDO SU CONDUCTA A LO PREVISTO EN EL ART. 63 DE LA LCT. HACEMOS RESERVA DE DERECHOS DE INICIAR LAS ACCIONES JUDICIALES CORRESPONDIENTES, POR LOS PERJUICIOS QUE SU OBRAR NOS PROVOCA. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO

Susana Mabel Alarcia
DNI. 12.174.151

CORREO ARGENTINO

12 MAY 2022



#37548159#494096056#20260318100102873

La pieza postal, fue acompañada por el accionante como documental junto con el escrito constitutivo de demanda y fue reconocida también por la parte demandada.-

En consencuencia, considero que la relación laboral ha finalizado mediante un despido directo, sin expresión de causa, el día 12/05/2022.-

Como corolario de lo expuesto, deviene como lógico el progreso de la acción intentada.

Así lo decido.

II.- Liquidación

En atención a que los términos de la relación laboral se encontraban controvertidos, a fin de practicar la liquidación correspondiente, deberé determinar los guarismos esenciales conforme las facultades conferidas al suscripto por los arts. 55 y 56 LCT y 56 L.O.-

Tomare los datos consignados por el perito en el informe presentado con fecha 24/06/2024.-

“Fecha de ingreso 1/10/2006
Fecha de egreso 12/5/2022
Antigüedad 16 AÑOS
Mejor remuneración \$ 123.710,30
Convenio colectivo de trabajo: 589/10”

Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$1.979.364,80.-
Indemnización sustitutiva de preaviso (conforme estatuto)	\$371.130,9.-
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$30.927,57.-
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$75.822,44.-
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$6.318,54.-
Días trabajados del mes del despido	\$47.887,86.-
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$49.731,54.-
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$4.144,30.-
SAC proporcional	\$44.400,14.-
Incremento DNU 34/2019(DNU 528/2020)	\$500.000.-
Total	\$3.109.728,09.-



El preaviso se calculara conforme lo dispuesto en el Art 6 de la ley 12.981. En consencuencia, misma lógica se aplicara para el Sac correspondiente a dicho rubro.-

Los rubros “*DEUDA SALARIAL 2º CUOTA SAC 2021 \$ 52.110,47 DEUDA SALARIAL MARZO 2022 \$ 27.573,90 SALARIO ABRIL 2022 \$ 123.710,30*” considero no otorgarlos toda vez que de la contestación de oficio de la entidad BBVA surgen los pagos realizados.-

En cuanto a las vacaciones no gozadas y correspondientes al año 2021 reclamadas en autos, serán desestimadas, toda vez que conforme lo normado por el art. 162 LCT las vacaciones no son compensables en dinero, pues de lo contrario se desnaturalizaría el fin higiénico que persigue la pausa, sólo realizable mediante su efectivo goce.

Respecto la “*Indemnización Artículo 80, Ley N° 20744*” y a la multa por aplicación del “art 132 bis” se advierte que el accionante no planteó en forma precisa de conformidad con lo normado por el Art. 65 de la L.O. el reclamo en la liquidacion, y esta falencia no puede ser suplida en este estado por el suscripto. Es decir, no cumplimentó la carga procesal establecida en el mencionado artículo, desde que la norma obliga al actor a designar con precisión la cosa demandada y formular la petición en términos claros y precisos.

Y la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere, sino tiene sustento en un relato circunstanciado de los antecedentes fácticos, entonces no cabe pronunciar condena sobre ese rubro. Así también lo entendió la jurisprudencia que en este sentido dijo : “ la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por plantada concretamente la acción a que se refiere el mismo, pues la carga del reclamante es precisar en su demanda los presupuestos de hecho y de derecho que le dan sustento a la acción ejercitada”(C.N.Trab., Sala V, 10/6/95, “Silveira c/ Navenor S.A.” D.T. 1996-A –59).

Sin perjuicio de ello, prospera el reclamo por la entrega de los certificados que prescribe el art. 80 de la L.C.T

Finalmente, atento las especiales circunstancias de autos, estimo prudente no aplicar la multa establecida en el art. 2 de la ley 25.323, conforme lo dispuesto en el segundo párrafo de dicho artículo.

III.- En materia de intereses, corresponde la aplicación de lo establecido en el art. 276 de la ley 20.744, modificado por el art. 54 de la ley 27.802 publicada en el B.O. con fecha 06/03/2026. En tal sentido, la mencionada norma dispone: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago”.



Consecuentemente, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (12/5/2022), el capital de condena sea actualizado por la variación que resulte del IPC- Nivel General, elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual, desde que cada suma sea debida y hasta su efectivo pago.

IV.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

V.- La demandada **CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63** será condenada también a hacer entrega al trabajador la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos ingresados a la seguridad social ya sea como obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576. El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado al trabajador en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes- \$30.000.- (art. 804 Código Civil Y) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

VI.- Las costas se imponen a la demandada vencida (art. 68 CPCCN).

VII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y ley 27.423 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se



regulararán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, **F A L L O:** 1) Haciendo lugar a la demanda interpuesta por **LEZCANO, RAFAEL EMILIANO** y en consecuencia, condenando en forma solidaria a **CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63** a abonar mediante depósito judicial y dentro del quinto día de notificada la liquidación que resulte del art. 132 de la L.O. la suma de **PESOS TRES MILLONES CIENTO NUEVE MIL SETECIENTOS VEINTIOCHO CON 09/100 CENTAVOS (\$3.109.728,09.-)**, dentro del plazo de cinco días de notificada la liquidación prevista por el artículo 132 LO.

2) Imponer las costas a la demandada vencida (conf. Art. 68 CPCCN).

3) Condenando, en el mismo plazo que el dispuesto para el pago del monto de condena, a **CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO GRAL MOSCONI 3159/61/63** a hacer entrega al actor de los certificados de trabajo, servicios, remuneraciones y aportes previsionales previstos por el art. 80 de la L.C.T., conforme las pautas reconocidas en este pronunciamiento y en el considerando respectivo.

4) Regulando en forma conjunta los honorarios por la representación y patrocinio letrado -incluyendo las actuaciones ante el Se.C.L.O.-, de la parte actora en la suma de \$ 3.595.000 (40 UMA's); de la demandada en la de \$ 3.145.625 (35 UMA's); respecto a los honorarios del perito contador, los mismos ascenderán a la suma de \$269.625 (3 UMA's). Los valores se encuentran actualizados al momento de la presente sentencia definitiva.- **Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.**

