En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de Mayo del año dos mil veinticinco, se reúnen en la Excma. Cámara de Apelaciones los Sres. Jueces de Cámara Dr. Guillermo Daniel HANSEN y Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: "**<Persona 18>, <Persona 5>/ <Persona 8> S/ Cobro de pesos e indem. de ley (Expte 94 Año 2025)** venidos del Juzgado laboral Nº 2 (Expte. 10061/2024.) en apelación. Los magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

1 – Antecedentes

El Juzgado Laboral Nº 2 de esta ciudad dictó sentencia el 27 de Febrero de 2025, la cual fue apelada el 06/03/2025 por la parte demandada (ID 1825716) concediéndosele el recurso el 11/03/2025. Expresó agravios la recurrente el 12/03/2025 (ID 1831800), siendo replicados los mismos por la contraria el 24/03/2025 (ID 1847085).

2 – La sentencia apelada

La sentencia recurrida hizo lugar a la demanda, condenando a x. a abonar a <Persona 5> <Persona 18>, dentro del quinto día y mediante depósito judicial, la suma de $ 6.712.847,86.- (Seis millones setecientos doce mil ochocientos cuarenta y siete pesos con 86/100), más los intereses de acuerdo a lo expresado en el Considerando 6; impuso las costas del juicio a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

3 – <u>Los agravios de la parte demandada</u>

3.1) Agravia a la demandada **la admisión del despido injustificado del accionante y la condena al pago indemnizatorio correspondiente**. Hace referencia a que el actor fue sancionado y advertido por distintos actos y que el 30/11/2023 fue despedido por la causal que de modo claro y concreto se enuncia en la misiva remitida al dependiente y que obra en autos.

Hace una descripción del hecho imputado al actor como casual del despido.

Refiere las declaraciones testimoniales de <Persona 24>, <Persona 23> y <Persona 9> y la existencia del Acta de Constatación Notarial del 03/11/2023 mediante la cual se constató el motor del vehículo siniestrado de la demandada.

Critica **la valoración de las pruebas** realizada por el a quo y, en especial, **la valoración de la prueba testimonial**.

Insiste en que existió en el caso un manejo dañino del actor.

Reitera que los testigos han descripto con minuciosidad la magnitud de los daños y la coincidente causa que los provocara. Es por ello que considera que la apreciación del Juez del plexo probatorio es incorrecta (valoración de la prueba).

Culmina haciendo referencia a que si un testigo es dependiente del empleador no debe ser descalificado por ello.

3.2) Se agravia por **la condena a pagar la indemnización del Art. 80 LCT**.

Dice que el despido se produjo el 30/11/2023, que el 15/02/2024 el actor intimó la entrega del certificado del art. 80 LCT, que el 26/02/2024 se emitieron los certificados y que los mismos fueron consignados en la Secretaría de Trabajo el 01 de Marzo de 2024.

No acepta que el a quo haya dispuesto la necesidad de que la consignación de la documentación deba ser "judicial" y no en sede administrativa.

Afirma que a través de la aplicación "Mis Aportes" de la página de ANSES, todo trabajador conoce en tiempo real si se han efectuado los aportes y contribuciones al sistema S.

3.3) Se agravia por **la condena a pagar el incremento indemnizatorio dispuesto por el Art. 2 de la Ley 25.323**.

Esgrime que el Juez a quo aplicó automáticamente la norma en cuestión, olvidando que el segundo párrafo contempla la reducción y hasta la eximición de la empleadora.

Afirma que su parte tuvo sobrados motivos para extinguir la relación por culpa del trabajador.

4 – Tratamiento de los agravios

4.1 – Valoración de la prueba por el Juez – Valoración de la prueba testimonial – El despido del actor

Agravia a la demandada que la sentencia haya declarado que el actor fue injustamente despedido y de allí la condena impuesta a la misma en la sentencia apelada.

Esencialmente, la crítica de la apelante está dirigida a la valoración de la prueba testimonial realizada por la sentencia, lo que implica también criticar la valoración de las pruebas en general producidas en autos.

Adelanto que el agravio no deja de ser una expresión del apelante sin demostración suficiente. Es decir, el agraviado debe demostrar a este Cuerpo de dónde surge el análisis incorrecto de la prueba por parte del sentenciante y porqué la decisión carece de fundamentación.

A-) He dicho ya ante planteos similares, que los jueces de mérito pueden preferir alguna de las pruebas producidas a otras y omitir toda referencia a

las que estimen inconducentes; que basta expresarse en su valoración de los datos fácticos a aquellos dirimentes para la solución del caso y que no deben seguir al pie de la letra las argumentaciones de las partes, siendo suficiente que se pronuncien sobre las cuestiones fundamentales (doct. art. 384 CPCC; conf. SCBA, Ac. 22330, 13/10/76; Ac. 33589, 02/11/84; Ac. 33693, 25/09/84; Ac. 41085, 07/07/89; Ac. 82248, 23/04/03, entre otros). Si bien el juez tiene el deber de apreciar la prueba, ello no implica la obligación de referirse en detalle a cada uno de los elementos aportados, sino de seleccionarlos a fin de fundar el fallo en los más eficientes, tal como viene de la acción de los artículos 165 y 390 de la ley procesal.

Es que no existe imposición de merituar todas y cada una de las pruebas arrimadas pues se halla dentro de las facultades legalmente regladas –como ya lo referí— la de preferir uno sobre otros sin siquiera hacer mención de estos últimos, cuando no resulten relevantes para la dilucidación de la cuestión litigiosa.

Respecto a la crítica de la apelante en relación a la valoración de la prueba, es del caso atribuir inoperancia al intento de probar un hecho a través de la personal interpretación de las pruebas, bajo la pretensión de que el sentenciante, que decide de acuerdo a los datos que considere dirimentes, deba explicar en cada caso, el porqué prescinde de la valoración de unas u otras, cosa que importaría sin lugar a duda una declinación del principio del artículo 390 y concs. del Cód. Procesal. Además, la prueba debe valorarse en su conjunto tratando de vincular armoniosamente los distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por la mencionada norma del ritual.

He dicho antes aquí que la queja hace referencia a que el a quo ha hecho una incorrecta evaluación de los testimonios brindados en el proceso.

Debemos tener presente que es menester la crítica del testimonio. Y la teoría crítica del testimonio reconoce que, para la exacta valoración del dicho de los testigos, el juez debe tomar en consideración ciertos factores de cuya concurrencia depende la credibilidad de los mismos, tales como: idoneidad, moralidad, afectividad, verosimilitud, concordancia, exposición, razón del dicho, etc. (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1957, IV, p. 144; 1962, I, p. 532; 1964, III, p. 539; DJBA, 122, p.149).

Tienen así los jueces de la instancia ordinaria la facultad de seleccionar los elementos probatorios –entre ellos a los testigos que los lleve a la convicción de certeza— descartando los que estimen superfluos (conf. SCBA, D.J.B.A., 114, p. 354; ED 79-447).

Lamentablemente para la quejosa, en ningún momento ha detallado y demostrado lo acertado de su postura.

El planteo no es serio y contraría todos los postulados de las reglas procesales sobre la actividad probatoria en el proceso judicial. Es que corresponde remitir a la apelante a lo normado por el Art. 381 y concs. del CPCC. Este *onus probandi* no supone ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante. Es una circunstancia del riesgo en que **quien no prueba los hechos que debe demostrar pierde el pleito, si de ellos depende la suerte de la litis**. Puede deshacerse de ésa, probando, es decir, acreditando la verdad de los hechos que hacen a la admisión de su derecho (conf. FASSI, S.C. y MAURINO, A.L., *"Cód.Proc.Civ.Com. de la Nación*", T.III, p. 415, Astrea, comentario al art. 377).

Con respecto a que el Juez no tuvo en cuenta probanzas incorporadas al proceso, respondo a la agraviada que ***"seleccionar los medios de prueba computables y atribuirles la jerarquía pertinente es, en principio, facultad privativa de los Tribunales del Trabajo"*** (conf. SCBA, 05/06/79, LL Online:

AR/JUR/88/1979) y que el Juez ***"…está autorizado a preferir unas pruebas sobre otras, sin que el criterio subjetivo de las partes pueda neutralizar esa atribución"*** (conf. SCBA, 04/03/75, LL Online: AR/JUR/140/1975; negrita propia).

Ratificando lo aquí expuesto es que se ha sostenido que ***"en el procedimiento laboral rige un sistema propio en la apreciación de la prueba…y las facultades que…se conceden a los tribunales del fuero no tienen más límites que la "conciencia" del juez, esto es, su prudencia jurídica. Va implícita entonces la facultad de seleccionar las pruebas y atribuirles la jerarquía que en cada caso corresponde sin que se encuentren obligados a referirse indispensablemente a todos los medios probatorios que se propongan a su consideración"*** (SCBA, 01/06/91, LL Online: AR/JUR/106/1991; negrita propia).

La crítica que se intenta por la valoración de los testimonios que ha hecho el Juez a quo –postura reiterada a lo largo de este punto de la fundamentación recursiva— ha sido ya respondida en este voto. Sólo agregaré y remarcaré que ***"es facultad privativa de los tribunales del trabajo apreciar tanto el mérito como la habilidad de los testigos"*** (conf. SCBA, 12/04/89, LL Online: AR/JUR/1236/1989) y que ***"en virtud del principio de inmediación los jueces laborales ejercen facultades privativas tanto respecto al mérito como a la habilidad de la prueba de testigos"*** (conf. SCBA, 28/03/89, LL Online: AR/JUR/234/1989; negrita propia).

Deben así tomarse en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho sobre el que deponen los testigos, pues las mismas son fundamentales para valorar sus testimonios, ya que permiten establecer si se trata de un testigo presencial o de referencia, si su testimonio importa sólo una opinión

o en realidad es la relación de un hecho percibido directamente por sus sentidos; si hay o no complacencia en su declaración, etc.

Desde luego que el juzgador puede desechar a los testigos que considere sospechosos, interesados o falaces conforme con los principios de la sana crítica, aun cuando no hayan sido objetados por la parte contraria (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1964, I, p. 666; Cám. 2ª, Sala III, La Plata, LL 107-388).

La valoración del testimonio de un testigo constituye, por lo tanto, una facultad privativa del juez, el cual de acuerdo con el conjunto de principios que sustentan su criterio de evaluación, admitirá o descartará con mayor rigidez las declaraciones que a su entender no sean la excepción de la verdad que trata de iluminar (conf. Cám.Apel.C.C.Morón, J.A. 1975, 28, p. 403; LL 1975-A, p. 843, sum. 749).

Por otra parte, advierto que la crítica de la recurrente no logra destruir la valoración que se realiza sobre la declaración de los testigos <Persona 21>, <Persona 17>, <Persona 23> y <Persona 9>, la cual ha sido fundamentada y referida a hechos de los que tuvieron conocimiento directo.

Todo lo hasta aquí expuesto lo es sin perjuicio que en definitiva –conforme lo vengo diciendo-- **es el juzgador quien se encuentra facultado para tomar en cuenta la idoneidad del testigo al apreciar el mérito de las declaraciones, en el momento de dictar sentencia**. En definitiva, al juez corresponde en ocasión de pronunciar la sentencia de mérito, la apreciación según las reglas de la sana crítica de las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones. Y, en el caso en tratamiento, no advierto fundamentos sólidos que conduzcan a desvirtuar los testimonios que han arrimado probanzas relativas a la materia en discusión.

Corresponde destacar que las declaraciones testimoniales cuestionadas en la queja resultan coherentes y objetivas y no denotan una intención o un interés personal en perjudicar a la demandada ni en favorecer injustificadamente al accionante. Los referidos testigos no han incurrido en contradicciones ni en exageraciones que puedan llevar a dudar de la veracidad de sus afirmaciones. Nada prueba en autos que sus manifestaciones sean falsas; ni está demostrado que tuvieran algún grado de enemistad, animadversión o rencor personal hacia la demandada ni que se los hubiera inducido a declarar del modo en el que lo hicieran.

Desde la perspectiva señalada y en tanto existe evidencia concreta acerca de la realidad de los hechos acaecidos, si la empleadora pretendía una conclusión distinta, debió aportar los elementos convictivos necesarios para lograr tal cometido. Como es sabido, de acuerdo con la teoría de las cargas dinámicas probatorias, sin desmedro de las reglas que rigen el *onus probandi*, debe demostrar objetivamente los hechos en los que sustenta su obrar, quien se encuentra en mejores condiciones de hacerlo (conf. CNAT., Sala II, 07/07/05, Sent. 93.623; ídem, 25/06/07, Sent. 95.075; ídem, 30/09/08, LLOnline AR/JUR/8890/2008) y lo cierto es que **no aportó elemento alguno que pudiera justificar el encuadramiento de la situación del actor en una realidad diferente de la plasmada en la decisión del a quo**.

Surge de la sentencia recurrida que el a quo ha hecho una expresa apreciación sobre el grado de credibilidad de los dichos de estos testigos y las circunstancias que tuvo en cuenta para considerar que la misma era atendible como prueba tendiente a demostrar la realidad de los hechos acaecidos entre las partes.

Para mayor tranquilidad del apelante dejo constancia que de su escrito de expresión de agravios surge con claridad que todos los testigos han

explicado las razones técnicas por las cuales se rompió el motor del colectivo, pero ninguna imputación realizaron ellos al accionante señalándolo como el autor de dicha rotura.

En relación a mi observación, la sentencia ha sido también muy clara al decir:

"... Como puede observarse, si bien los testigos explican detalladamente los daños que sufrió el motor –cuestión no controvertida en autos—, nada dicen respecto a que <Persona 18> haya conducido el ómnibus de manera agresiva, irresponsable ni mucho menos que tuviese la intención de causarle un daño al motor".

"De hecho, los testigos <Persona 2> y <Persona 4>, pasajeros del colectivo en el momento en que se rompió, refieren que antes de la rotura, el colectivo se comportaba de manera normal ...".

Las terminantes conclusiones del a quo no son rebatidas ni siquiera mínimamente por los agravios bajo análisis, por lo tanto, han adquirido firmeza y de allí la suerte adversa que ha de correr el recurso en este punto.

B-) He de proseguir haciendo una breve reflexión sobre el principio de *"proporcionalidad"* que surge tanto de la sentencia apelada como de las quejas de la apelante.

La sentencia –en lo que aquí interesa— ha plasmado lo siguiente:

"...más allá de que el demandado no ha logrado probar la causal de despido invocada (haber conducido el colectivo de manera agresiva, irresponsable, con la intención (dolo) de causar daño), ha referido antecedentes del actor, de los que pareciera querer inferir que tiene antecedentes por manejo a una velocidad excesiva, intentando justificar de ese modo la proporcionalidad de la sanción".

"Sin embargo, en relación a la notificación que la demandada le hiciera al Sr. <Persona 18> en fecha 06/12/2021 por conducción en exceso de velocidad, cabe aclarar que Gendarmería Nacional informó el exceso de velocidad de las unidades

que realizan el trayecto Puerto Madryn – Trelew y viceversa, sin imputar que el Sr. <Persona 18> fuera el que desplegara tal conducta".

"En tal sentido, tiene dicho la doctrina que: "La falta debe ser lo suficientemente grave como para constituir injuria que impida la continuación de la relación laboral. Debe ser proporcional y resultar razonable respecto del incumplimiento; si se trata de un despido indirecto, el empleador debe tener en cuenta los antecedentes del trabajador (sanciones anteriores) y su antigüedad, como también si la falta cometida ha sido reiterada..." (Manual de Derecho Laboral, Julio Armando Grisolía, pág. 430, Lexis Nexis)".

"Conforme lo expresara ut supra, de conformidad a las reglas que rigen el onus probandi en la materia, correspondía a la parte demandada demostrar la causal del despido, es decir que la conducta del actor era injuriosa para sus intereses en una magnitud tal que no consentía la prosecución de la relación laboral ni aún a título provisorio, conforme lo determina el art. 242 de la L.C.T.".

"Por todo ello, entiendo que, de la escasa prueba producida por el accionado, no resulta acreditada la causal en la que fundó el despido, esto es que el Sr. <Persona 18> ha conducido el colectivo de manera agresiva, irresponsable, con la intención (dolo) de causar daño y que ello haya provocado la rotura del motor".

"En consecuencia, toda vez que no se encuentra justificado el despido del Sr. <Persona 18> realizado por su ex empleador, el mismo resultó arbitrario, correspondiendo hacer lugar a las indemnizaciones legales que reclama ...".

Ante la situación planteada, anticipo que he de coincidir con el sentenciante en que el requisito en análisis no aparece cumplimentado por la empleadora al despedir con causa al actor.

El cumplimiento de todos los requisitos legales que son necesarios para justificar un despido con causa –la *proporcionalidad* es uno de ellos— queda a cargo del empleador. Si no lo logra, el despido será considerado

"incausado" y, en consecuencia, el dependiente tendrá el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas para el despido sin causa. Es lo que aquí ha ocurrido y de allí que el agravio no puede ser admitido.

C-) He dicho ya en casos similares, que la **injuria**, con los alcances del artículo 242 LCT está referida a una conducta humana reprochable que puede ser una acción ilícita, una falta u omisión grave, o la combinación de ambas, como es el caso de la acción por omisión. No hay injuria por un hecho no ocurrido todavía, o por un riesgo de que ocurra, y en rigor, sólo es sancionable un acto concreto y cierto. El acto puede ser sensible en sí mismo o puede ser la fuente que deriva en una pérdida. Una falta que hiere la confianza, que además de ser básica en cualquier trabajo, en algunas tareas es central.

En cualquier caso, se debe **"configurar la injuria"** para que puedan operar los resortes legales establecidos en el marco regulatorio.

Quien no presencia los hechos debe realizar un proceso inevitable de evaluación de los mismos a fin de establecer las consecuencias alternativas posibles. Al respecto, será fundamental también evaluar las circunstancias, las razones y el devenir de los acontecimientos y el grado de participación en ellos del sujeto a fin de apreciar si es intrínsecamente satisfactorio para producir el despido. Es más, no sólo se deben evaluar los hechos sino fundamentalmente, la prueba de los mismos, a fin de respaldar las causales invocadas en el momento de producirse un eventual litigio judicial (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, Ed. La Ley, T. II, pág. 10 y sigs.; esta Cámara, in re: *"<Persona 13>, C.H. c/ <Persona 22> SAIC s/ Cobro de Pesos"*, 05/06/2012, Reg. N° 43/12 SD; *"<Persona 6>, C. c/ <Persona 14>, L.A. s/ Cobro de Pesos"*, sent. 18/08/2016, Reg. Nº 46/16 SDL; entre otras).

La evaluación realizada luego del análisis de las constancias de autos me conducen a considerar –en coincidencia con el a quo— que la causal invocada por la demandada no ha tenido la entidad suficiente como para justificar el despido con causa por ella dispuesto y de allí que corresponda el rechazo de las quejas.

He hecho expresa referencia a que no se ha probado en autos la gravedad de la falta cometida por el dependiente y de allí que la causal del despido dispuesto por la demandada no pueda admitirse, habiéndose configurado un despido "incausado". En razón de ello y por respeto a la brevedad, cabe remitirme a lo expuesto precedentemente sobre el tema.

En razón de que la demandada insiste y reitera en la existencia de una justa causa del despido del actor, he de hacer una breve consideración sobre ello a fin de demostrar –una vez más— su sinrazón.

D-) Es indudable que lo que debe determinarse aquí es que si los hechos acreditados han sido causal adecuada para dar por concluido el contrato de trabajo; o sea, si los hechos en cuestión constituyen realmente una **"injuria"** que avala la postura asumida por la empleadora al despedir al actor con causa.

En el caso la patronal esgrimió la ***"pérdida de confianza"*** para proceder al despido del actor. El mismo fue despedido en los términos de la pieza postal que transcribe la sentencia apelada (parcialmente) y la expresión de agravios (completa) y a lo que me remito en orden a la brevedad.

Debe tenerse presente que la comunicación del despido tiene carácter vinculante, por lo que una vez invocada la causa de la rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior. De allí entonces que no es posible admitir que el empleador omita expresar otras causales de despido –si es que las hubo—.

Las causales deben ser expuestas en forma clara y precisa en el instrumento mediante el cual se notifica al dependiente su despido, sin que corresponda hacer mención de otras conductas o circunstancias en la contestación de la demanda.

Y ello es así porque el principio de invariabilidad no sólo se aplica a la inadecuación entre lo escrito en la notificación del despido y la modificación de las causales en el proceso ulterior, sino también cuando el texto de la notificación expresa una causal no clara, genérica o imprecisa y luego se le procura suplir esas falencias en el proceso judicial, ajustando los hechos a la verdad real. Con ello se demuestra que resulta preferible pecar por exceso en la descripción de los hechos o actos que motivaron el despido, antes que ser escueto, sintético o genérico, que a todas luces no responde al mandato legal. El juez, cuando evalúa la causal a los efectos de determinar si es suficiente para motivar el distracto, circunscribe la causa al marco descripto por el empleador al producir el despido motivado, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe, y un apartamiento de dichos límites, viola el derecho de defensa y relativiza cualquier defensa, sea por faltad de claridad, sea por no haber mantenido la causal expresada en la notificación del distracto (conf. CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009; esta Cámara in re: *"<Persona 13> c/ <Persona 22> SA"*, 05/06/12, Reg. N° 43/12 SDL).

Por lo tanto, tengo en claro que la única causal del despido que debe aquí analizarse es la que surge de la referida comunicación realizada el 30/11/2023 por C.D. remitida por la empresa demandada al actor. Ella es la que debió acreditarse fehacientemente en autos para que el despido pueda ser considerado "con causa" y sin derecho a indemnización por parte del empleado.

El último párrafo del artículo 242 LCT otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la ***injuria***. Corresponde en consecuencia a esta Alzada y en base a los agravios vertidos, revisar la decisión de la patronal y la causal a los fines de su suficiencia a los efectos de determinar si le asistió razón al Sr. Juez a quo al considerar que el despido dispuesto fue incausado a la luz de las probanzas de autos o si, por el contrario, la decisión rupturista de la empleadora está justificada.

Pero para la existencia de una justificada decisión rupturista de la empleadora es menester contar con actos culposos o dolosos de parte del trabajador que lleguen a lesionar la confianza, la fidelidad y la honradez que es generalmente requisito común del trabajo dentro de la comunidad laboral y dentro de la sociedad.

La ***"pérdida de confianza"*** como causal de despido debe encontrar fundamento en hechos objetivos de magnitud suficiente que la justifiquen (CNTrab., Sala II, Junio II-1987, TySS, 1987-901.557). Es que la misma no constituye una causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo y debe sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada (conf. CNTrab., Sala VIII, 30/11/87, TySS, 1988-833).

En tal sentido, Funes De Rioja destaca que *"...la causal de despido es el acto del trabajador que originó la pérdida de confianza y el despido debe fundarse en él, independientemente de que también se invoque la pérdida de confianza, para resaltar la gravedad de la injuria. Un despido fundado exclusivamente en la pérdida de confianza, es un despido sin causa. Por eso, se resalta que, en la notificación del despido, para cumplir los requisitos del art. 243 LCT, debe detallarse con claridad, como justificación del mismo, el acto injurioso del trabajador que originó la pérdida de confianza. Luego, puede o no mencionarse la pérdida de confianza..."* (conf. FUNES DE RIOJA, D., *"Despido por pérdida de confianza en el trabajador"*,

publicado en: IMP2013-5, 163 – DT 2013 (julio), 1556, LLOnline: AR/DOC/1480/2013).

Es por ello que Pose aclara que para que exista pérdida de confianza *"...tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción razonable de que ya no puede fiarse de su subordinado..."* (conf. POSE, C., *"La pérdida de confianza como factor rupturista del vínculo laboral*", DT 2012 (octubre), 2688, LLOnline: AR/DOC/4927/2012).

Aquí, el acto injurioso que da sustento a la *"pérdida de confianza"* invocada encuentra fundamento fáctico en los hechos descriptos en la notificación del despido a la que me he referido supra.

Anticipo que, luego de analizadas las constancias de autos, considero –coincidiendo con el sentenciante— carente de ***proporcionalidad*** el despido del actor dado el cargo desempeñado, la falta de antecedentes disciplinarios y que, en general, había cumplido adecuadamente sus obligaciones durante casi cinco (5) años de antigüedad en la relación con la demandada. Ninguna empresa mantiene en su staff a un dependiente durante tanto tiempo si no reúne realmente excelentes condiciones generales tanto en lo profesional como en lo personal. Adviértase que se ha decidido que aun mediando incumplimiento del deber del accionante de conducirse como un "buen trabajador", que implicaba actuar con especial cuidado en los intereses del empleador, **ello no significa necesariamente que el despido fuera la única reacción posible frente a tal circunstancia** (conf. CNTrab., Sala VIII, 04/08/2000, TySS, 2000-1008).

Por las mismas razones se resolvió que si el empleador dispone la extinción de una relación contractual de varios años de duración debe proceder con ajuste a la directiva de **proporcionalidad**, tanto en cuanto a los alegados

antecedentes, como en cuanto a la apreciación de la última conducta que esgrimió como injuria. Si el trabajador tenía más de tres años de antigüedad en la empresa y no se prueban documentalmente sanciones disciplinarias anteriores, concurre entonces el reparo de no haberse guardado en el caso la directiva de **proporcionalidad** en cuanto al ejercicio de la potestad sancionatoria (conf. CNTrab., Sala V, 23/08/82, TySS, 1983-270).

La teoría de la **proporcionalidad** se ha elaborado especialmente con relación al despido; y a efectos de apreciar la gravedad de la falta, la jurisprudencia ha adoptado, en general, el criterio del decreto-ley italiano de 1924, sobre el empleo privado, en el sentido de que debe tratarse de una falta ***"tan grave que no consienta la prosecución, ni siquiera provisoria de la relación de trabajo"***. Así, se ha resuelto que "el despido, para que sea justificado debe guardar relación con la causa que lo motiva y ser la sanción correlativa, directa e inmediata de *una falta tan grave que no consienta, ni siquiera provisoriamente, una vez conocida y comprobada, la prosecución del contrato".*

También se ha hablado simplemente de <u>una *falta gravísima*</u>: ***"El despido debe fundarse en falta gravísima, sin que deje en el ánimo del juez la menor duda sobre la justicia de la medida y de los perjuicios que se evitan al patrón"*** (CNCom., La Ley, 42-882) (FERNANDEZ MADRID, J.C. y D., *"Injurias, Indemnizaciones y Multas Laborales*", Ed. La Ley, pág.21; negrita propia).

La *"pérdida de confianza"* como causal de despido debe encontrar fundamento en hechos objetivos de magnitud suficiente que la justifiquen (conf. CNTrab., Sala II, Junio II-1987, TySS, 1987-901.557). Es que la misma –vale la reiteración— no constituye una causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo y debe sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada (conf. CNTrab., Sala VIII, 30/11/87, TySS, 1988833).

Luego del análisis realizado y considerando las constancias obrantes en autos, llego a la conclusión de que las imputaciones efectuadas al actor y que llevó ínsita la *"pérdida de confianza"* alegada por la empleadora fue **apresurada**, por cuanto la demandada debió ponderar, a la hora de resolver la situación del trabajador, que se trataba de un dependiente con el que había mantenido una relación durante casi cinco (5) años de labor a sus órdenes y sin una sola sanción relevante.

Permítaseme insistir en que para que se encuentre habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la relación obrero-patronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 LCT. Considero que en este caso –vale reiterarlo— **no se ha acreditado que haya existido una "falta gravísima" cometida por el actor**. De allí que no corresponda admitir los agravios en tratamiento ya que el despido debe considerarse como una sanción **carente de *proporcionalidad*** y –por lo tanto— **incausado**.

Viene al caso remarcar que de las probanzas reunidas en autos no se advierte con nitidez que los hechos imputados al actor resulten cabalmente injuriantes para la demandada y que de ello resulte justificada la decisión rupturista esgrimida por ella. Esto es lo que decide la suerte del recurso interpuesto.

Dije ya en este voto –valga su reiteración— que la *"pérdida de confianza"* no funciona como causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo, sino que **deviene válida cuando se encuentra respaldada por comportamientos injuriosos** (conf. CNTrab., Sala VII, 24/04/91, Expte. N° 16.070/91). Por lo

tanto, **debieron aquí acreditarse los *"comportamientos injuriosos"* del accionante a fin de poder avalar la decisión rupturista de la empleadora**. Surge de autos que la demandada no suministró ningún dato conducente para acreditar la existencia de los "comportamientos injuriosos".

En este caso –vale insistir— **no acreditó la demandada la falta gravísima cometida por el reclamante** y de allí que no corresponda admitir los agravios en tratamiento ya que el despido debe considerarse incausado, confirmándose la sentencia en este punto (conf. esta Cámara in re *"<Persona 11>, A.D. c/<Persona 25> S.A. s/ Cobro de Pesos"* (sent. 03/07/2023, reg. N° 66/23 SDL; entre otras).

4.2 – <u>Condena a pagar la indemnización del Art. 80 LCT</u> Agravia la demandada la imposición de la indemnización prevista por el art. 80 LCT. Es evidente y surge de autos que la documentación prevista por la norma precedentemente citada no fue entregada por la demandada al actor.

Tampoco tiene relevancia –para mejorar la posición de la demandada— que se sostenga que la aplicación de la multa no corresponde dado que los certificados estuvieron a disposición del actor en la sede de la empresa y que el mismo no concurrió a retirarlos.

Y digo que la postura exhibida por la quejosa no mejora su posición como empleadora porque la obligación de entrega de la documentación no fue cumplimentada en tiempo y forma.

Es de una total evidencia que la entrega no se efectivizó de conformidad a los términos de la norma que rige la problemática.

La norma que rige esta cuestión (art. 80 LCT) dice que si el empleador no hace entrega de la constancia o del certificado que la misma establece ***"…dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de***

***modo fehaciente**, será sancionado con una indemnización a favor de este último…”*.

En este caso, el trabajador intimó fehacientemente a la empleadora para que entregue la documentación en cuestión, pero la obligación no fue cumplimentada.

De todos modos, insisto en que la obligación no se encuentra cumplida por la empleadora con la sola “puesta a disposición” de la documentación que corresponda. Es que no puede considerarse cumplida la obligación de entregar a la parte actora las certificaciones del art. 80 de la LCT, por el argumento de que la misma estuvo a su disposición, pues la patronal siempre tiene el recurso legal de **la consignación judicial** (conf. Sentencia N° 2675 del 26/10/2009, *“<Persona 15>, <Persona 7> c/ <Persona 26> S.A. s/ Despido”*, del registro del Juzgado N° 74; CNTrab., Sala III, 27/12/2021, LLOnline AR/JUR/214768/2021).

En síntesis, la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente, en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación de la empleadora, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues, para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa –en lo que se refiere a su aspecto temporal— de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que –reitero— corresponde (en caso de que así no ocurra) entender que el empleador debe, previa intimación, **consignar judicialmente** la documentación que corresponde (conf. CNTrab., Sala III, 11/02/2002, *“<Persona 19>, <Persona 10> c/ <Persona 20>, <Persona 27> y Otro”*; Idem, ídem, 27/12/2021, cit.). Así lo ha decidido también esta Alzada en reiteradas oportunidades.

Reitero: en el caso de autos la empleadora solamente se limitó a poner a disposición del dependiente la documentación en cuestión y luego la consignó en sede administrativa (Secretaría de Trabajo), sin que –previa intimación al interesado— procediera a **consignar judicialmente** la misma; por lo tanto, dicha parte incumplió con su obligación prevista en el Art. 80 de la LCT, lo cual genera la imposición de la multa establecida legalmente.

El planteo que hace la recurrente sobre que el actor puede consultar los datos de los aportes a la ANSES sin necesidad de documentación que entregue el empleador, tampoco tiene relevancia ni favorece su posición en el caso.

El art. 80 LCT es por demás de claro: es obligación del empleador entregar al momento de extinguirse la relación laboral, dos certificados. Uno, conteniendo constancia documentada del ingreso de los fondos de la seguridad social (apartado segundo). Otro, con las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social (apartado tercero).

La circunstancia que el trabajador, pueda presentarse con el mismo ante el organismo al momento de solicitar el otorgamiento de algún beneficio no desplaza la obligación del demandado, que el legislador –indudablemente en conocimiento de los criterios de la ANSES—, ha decidido mantener, cual es la de entregar la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones.

Es por ello que el hecho de que el trabajador pueda ir a la ANSES a solicitar un estado de los aportes y contribuciones del sistema o que la empleadora le haya hecho los aportes correspondientes, no torna innecesaria la obligación legal.

Al respecto, debo destacar que la LCT impone al empleador una obligación de hacer: la entrega de dos documentos que deben contener necesariamente

los datos que la norma determina. Si el legislador hubiese entendido que resultaba suficiente la información que pudiese tener en sus registros la ANSES, así lo habría señalado, eliminando de los certificados en cuestión el requisito de que deben contener la constancia de ingreso de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, cosa que no hizo.

Por lo tanto, no interesa que la ANSES pueda poseer la información de esos aportes y contribuciones, ni que el trabajador tenga la posibilidad de concurrir a ese organismo a efectuar la averiguación correspondiente. Lo primero, porque ello no excluye la obligación del empleador de entregar la constancia, que, como antes dije, es una imposición legal. Lo segundo, porque implicaría poner en cabeza del empleado una obligación adicional que no está prevista en norma legal alguna. El tema no tiene nada que ver con la posibilidad de que se cause o no un daño al trabajador, el que, no obstante, podría existir en el futuro. La razón por la cual el empleador está obligado a entrega la constancia de los aportes y contribuciones, es la de simplificar todos los trámites que el empleado tenga que realizar en su momento ante la ANSES, aportando al organismo la información que permita efectuar las verificaciones correspondientes, porque lo cierto es que, si bien la ANSES puede entregar información de los aportes y contribuciones, nada garantiza ni que la misma sea veraz, ni que no exista la posibilidad de que dicha información se pierda o pueda ser cuestionada administrativamente. Es por ello que el empleador, la única manera que tiene de demostrar que cumplió con sus obligaciones, además de la entrega de la documentación necesaria, es con la exhibición de los comprobantes de pagos respectivos los que le serían requeridos por la autoridad competente de considerarlo necesario (conf. CNTrab., Sala VIII, 27/10/2015, LLOnline:

AR/JUR/57308/205) (conf. esta Alzada, in re *"<Persona 16>, J.O. c/ <Persona 28> S.A. s/ Cobro de Pesos e Indem. de ley"*, sent. 04/02/2020, Reg. N° 03/20 SDL).

Es por los fundamentos hasta aquí expuestos que entiendo no corresponde admitir el agravio en tratamiento, debiendo ser confirmada en este punto la sentencia en crisis.

4.3 – <u>La procedencia del incremento indemnizatorio del Art. 2 Ley 25.323</u>

Anticipo que no le asiste razón a la quejosa. Y no le asiste porque se ha demostrado, de conformidad con los postulados de la sentencia y lo desarrollado en la presente, que el despido del actor no resultó ajustado a derecho en atención a las constancias reunidas en la oportunidad y que están incorporadas al proceso.

La Ley 25.323 agrava en un 50% las indemnizaciones por despido cuando no se las abonare al distracto, obligando al trabajador afectado a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas.

La norma prevé que, si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio hasta la eximición de su cargo.

En el caso ha quedado acreditado que el accionante intimó fehacientemente el pago de las indemnizaciones que corresponden por despido injustificado, las que –obviamente— no fueron abonadas (conf. CNTrab., Sala VIII, 28/02/03, Sent. 31.089, *"<Persona 12>. c/ La <Persona 29> s/ Despido"*).

Por supuesto que no encuentro motivo justificado para hacer aplicación de la reducción prudencial y/o de eximición de esta multa a la demandada, atento su reprochable proceder tanto en la etapa extrajudicial como durante

el presente proceso. Por otra parte, ninguna causal de justificación para que ello sea procedente ha demostrado la demandada.

Obviamente que, resulta procedente la normativa del Art. 2 de la Ley 25.323, conforme lo dispone la sentencia en crisis ya que nada se ha acreditado para que así no sea.

Por lo expuesto, propongo al Acuerdo rechazar este agravio.

5 – <u>Conclusión</u>

Como los agravios dan la medida de la competencia de esta Alzada (arts. 268, 269 y 274 CPCC) y los expuestos no logran hacer mella en el decisorio apelado, propongo su confirmación en todo lo que ha sido materia del recurso interpuesto. Es mi conclusión y así lo voto.

6 – <u>Costas de la Alzada</u>

Las costas de la Alzada se imponen a la parte demandada que resulta vencida en el recurso que le fuera concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de su letrado apoderado, <Persona 1>, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del Dr. <Persona 3>, letrado apoderado del accionante, en el 30% del monto que le corresponda por su labor en primera instancia (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.); en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la misma ley y más el IVA de corresponder.

<u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

<u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Sr. Juez de Cámara Guillermo D. HANSEN dijo:

I).- Antecedentes del caso:

Por razones de brevedad me remito al voto de mi colega preopinante, en cuanto al relato de los hechos y la exposición de los agravios por cuanto el Dr. FIORDELISI ha realizado una reseña completa de los antecedentes del caso, de los fundamentos del fallo apelado y de los motivos de los agravios expresados por la parte por lo que resulta innecesario reiterarme sobre dichos aspectos.

Por ello, seguidamente me adentraré en las cuestiones planteadas como fundamento recursivo de la parte demandada.

II).- Previo al tratamiento de las quejas vertidas por el recurrente, debo señalar que los jueces no están obligados a hacerse cargo de todos y cada uno de los argumentos expuestos por las partes ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan solo aquéllos que sean conducentes para la correcta decisión de la cuestión planteada (conf. CSJN, Fallos: 274:113, entre otros, CNFed. Civil y Com., sala I, ED, 115-677 LA LEY, 1985-B, 263-; CNCom., sala C en RED, 20-B-1040, sum. 73; SC Buenos Aires en ED, 105-173, entre otras).

III).-Los agravios de la parte demandada:

Conforme lo dispuesto por el art.169 de la Constitución provincial y la reglamentación efectuada por la Ley V N°203, he de referirme respecto de los argumentos y conclusiones a las que ha arribado el Magistrado preopinante, conforme el orden seguido por mi colega, respecto de aquellos puntos sobre los cuales coincido en sus fundamentos.

Atento lo señalado, mis argumentos y conclusiones resultan coincidentes con lo expresado por mi colega preopinante respecto

de los agravios identificados en el punto **"4.1", "4.2"** y **"4.3"** de su voto, a los que me remito.

IV).- Imposición de costas en la alzada:

Las costas causídicas son las erogaciones impuestas a quienes intervienen en un proceso, para la iniciación, prosecución y culminación de éste, la imposición de costas constituye entonces, una indemnización acordada al vencedor para el reintegro de los perjuicios sufridos por él durante el juicio o incidente de que se trate, debido a que la condena en costas tiene por objeto resarcir los gastos del juicio que el vencedor realizó por haberse visto obligado a promover la acción o a contestar demanda para el reconocimiento de su derecho.

Se ha sostenido que: *"…el vencido debe cargar con todos los gastos que hubo de realizar el vencedor para obtener el reconocimiento de su derecho, quien debe salir incolumne del proceso."*-CHIOVENDA, "Instituciones..", pág.332/35, citado por FENOCHIETTO-ARAZI, "Código…", tomo 1, pág.281, ASTREA, 1993-

La imposición de costas al vencido, en consecuencia, forma parte del principio objetivo de la derrota.

Por ello, teniendo en cuenta el resultado al que se ha arribado en autos, propicio que las costas de la Alzada se impongan a la demandada perdidosa– art.69 y sgtes. del CPCC, art.57 y ccdtes. de la Ley XIV N°1-.

V).- Regulación de honorarios en la Alzada:

Corresponde a esta altura, proceder a la regulación de honorarios de los profesionales actuantes en esta instancia –art.46, Ley XIII, N°4-.

A los fines de la regulación de honorarios, se hará mérito

de la labor profesional, apreciada por la calidad, eficacia y extensión de la labor desarrollada por los letrados intervinientes en el presente recurso – art.5, Ley XIII, N°4-.

Teniendo en consideración el destino de los agravios planteados y las restantes pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados, corresponde fijar los honorarios al letrado de la parte actora Abogado <Persona 3> en el 30%, y los del letrado de la parte demandada Abogado <Persona 1> en el 25%, todos ellos sobre la cantidad fijada en la instancia anterior, con más el IVA en caso de corresponder, ello siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto por la ley arancelaria, aplicándose, en su caso éste último – arts.5, 6 y 13 Ley XIII, N°4-.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Guillermo D. HANSEN vota por la **AFIRMATIVA**:

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

De ser compartidos mis fundamentos por el resto de los distinguidos Sres. Jueces que integran este Excmo. Tribunal, el pronunciamiento que corresponde dictar sería el siguiente:

1ero.) CONFIRMAR la sentencia apelada en lo que ha sido materia recursiva.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA a la parte demandada que resulta vencida en el recurso que le fuera concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de su letrado apoderado, <Persona 1>, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del Dr. <Persona 3>, letrado apoderado del accionante, en el 30% del monto que le corresponda por su labor en primera instancia (arts. 5, 13, 38,

46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.); en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la misma ley y más el IVA de corresponder.

3ro.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Guillermo D. HANSEN dijo:

Atento a como resuelvo el recurso aquí tratado, propongo que el pronunciamiento que se debe dictar es el siguiente:

1. CONFIRMAR la sentencia en todo lo que ha sido materia de agravios.

2. IMPONER LAS COSTAS a la Demandada vencida (conf. art 57, Ley XIV N°1, arts. 69 y 72 del CPCC).

3.REGULAR los honorarios al letrado de la parte actora Abogado <Persona 30> <Persona 30> en el 30%, y los del letrado de la parte demandada Abogado <Persona 1> en el 25%, todos ellos sobre la cantidad fijada en la instancia anterior, con más el IVA en caso de corresponder, ello siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto por la ley arancelaria, aplicándose, en su caso éste último –arts.5, 6 y 13 Ley XIII, N°4-.

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17 y Ley V N° 203), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de Mayo de 2025.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1ero.) CONFIRMAR la sentencia apelada en lo que ha sido materia recursiva.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA a la parte demandada que resulta vencida en el recurso que le fuera concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de su letrado apoderado, <Persona 1>, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del Dr. <Persona 3>, letrado apoderado del accionante, en el 30% del monto que le corresponda por su labor en primera instancia (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.); en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la misma ley y más el IVA de corresponder.

3ro.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

REGISTRADA BAJO EL N° /25 SDL.