En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de agosto del año dos mil trece, reunida en Acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular Dra. Graciela Mercedes García Blanco y asistencia de las Sras. Juezas de Cámara Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts y Dra. Nélida Susana Melero, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"C., J. C. c/S. A. I. Y E. D. L. P. S/DEMANDA LABORAL (Indemnización)", expte. nro. 321/2013,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral Nro. 1 (expte. nro. 5555/09), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 547), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts, Dr. Nélida Susana Melero, Dra. Graciela Mercedes García Blanco.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 524/532 vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión la Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts, dijo:

La Sra. Juez de la instancia de grado desestimó la demanda interpuesta por el Sr. J. C. C., contra S. A. I. y E. d. l. P., ello conforme lo resuelto en los Considerandos I y II.-

Impuso las costas a la parte actora vencida y reguló los honorarios de los profesionales. Tal decisión es apelada por el actor. Concedido el recurso, expresa agravios.

Califica de arbitraria la sentencia ya que se

advierte que el despido sin causa no cumple con los requisitos del Art. 243 LCT, que prescribe que debe ser realizado por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, no admitiéndose modificación posterior.

Indica que se realizó por escrito pero las razones no fueron claras, ya que la inasistencia por dos días de quien presta servicios por 9 años sea motivo de despido, agregando en la notificación que le recuerda que fue sancionado por iguales incumplimientos en otras oportunidades, no resultando claro esto último, lo que implicó una violación al derecho de defensa.

Agrega que hubo una modificación a la causal, ya que no sólo son los días 16 y 17 de junio, sino otros que incorporaron en la contestación de la demanda. Se refiere a la declaración de la Jefa administrativa y señala que las sanciones de C. no llegaban a la mitad de las que hace referencia la testigo.

Se refiere al testimonio del Dr R. y al no reconocimiento del texto, aunque admitió que deja recetarios firmados. Recuerda que concurrió al Hospital Regional, fue atendida por el profesional y extendido el certificado médico, haciéndolo llegar a su empleadora quienes son reticentes a recibirlo cuando quieren despedir a un empleado.

En cuanto a la indemnización del Art. 80 LCT, señala que P. y D. solo se refieren a la entrega de la certificación de Servicios y Remuneraciones no así al Certificado de Trabajo.

Agrega que en la documentación reservada sólo consta la entrega de la Certificación de Servicios y no de la entrega del Certificado del Art. 80 LCT.

Alude al telegrama enviado exigiendo la entrega de

dicha certificación, habiendo transcurrido 30 días desde el despido. Subsidiariamente si se considera que fue entregado se lo realizó de manera incompleta, ya que no se consignó la calificación personal, y la realización o no acciones regulares de capacitación.

Hace reserva del caso federal.

Corrido el traslado, se solicita se declare la deserción y contesta los agravios.

Se queja el actor con una visión diferente de los motivos dados por la Sra Juez para desestimar la demanda.

Y digo ello porque no resulta acertada que la causal invocada no sea clara, ya que el motivo del despido fue las inasistencias injustificadas de los días 16 y 17 de junio y tal causal fue reforzada en la comunicación por las faltas anteriores, "ya que las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran falta de contracción a las tareas y son causal de despido justificado cuando se invoca en la notificación respectiva un nuevo hecho de índole similar, puesto que las mismas constituyen actos de inconducta y traen como consecuencia el relajamiento de la disciplina, especialmente si de manera inmediata de cometido han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias que el trabajador ha tenido en cuenta para modificar su actitud. Raúl Horacio Ojeda. "Ley de Contrato comentada" III.

Y en autos tales sanciones anteriores existieron lo que tornaron viable y justificado el despido.

Y sin perjuicio de la incidencia que pueda tener la declaración del Dr R., el resto probatorio y argumentos dados por la Sra Juez, tales como la falta de dar aviso a su empleador dentro de la primera jornada de trabajo

(art. 209 LCT), la falta de acreditación de la entrega del certificado acompañado, las sanciones de las que dan cuenta las Sras D. y P., corroboradas por el informe del perito y los reconocimientos por parte del actor, autorizan el rechazo de los agravios.

En cuanto al agravio referido por la indemnización del Art. 80 LCT, denegada, se advierte que la Sra Juez rechaza tal pretensión, con fundamento en que no se ha cumplido con los recaudos legales, es decir intimación de la entrega de la documentación del Art. 80 LCT del modo y el tiempo que la ley impone (Art. 80 LCT y art.3 del decreto 146/2001 reglamentario del art. 45 de la ley 25345.

La quejosa no se hace cargo de ello, incumpliendo con la carga que le impone el Art. 268 del CPCCh.

Las costas de esta instancia se imponen al actor vencido.

A fin de regular los honorarios que los difiero para el momento del acuerdo, tendré presente la oficiosidad de la tarea desarrollada, el resultado obtenido y demás pautas de los arts, 5 y 13 de la ley de aranceles

A la segunda cuestión la Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts, dijo:

1) Desestimar los agravios y confirma la sentencia de fs 524/532 vta.

2) Imponer las costas al actor vencido y diferir la regulación de los honorarios para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión la Dra. Nélida Susana Melero dijo:

I. Considerando que, a tenor de la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut, es innecesaria la repetición de los argumentos formulados por las partes en cada uno de los votos de esta Alzada,

por lo cual, a fin de evitar reiteraciones estériles que afectan los principios de celeridad y concentración procesal y resultando de quien abre el recurso la síntesis suficiente del caso traído a decisión, a ella me remito.

I.A) A fs. 537/539 la parte actora expresa agravios, a fs. 540 se corre traslado de los mismos, contestándolos a fs. 541/542 la parte demandada.

I.B-1) En cuanto a los agravios de la parte actora planteados a fs. 537/538, en cuanto al rechazo de la demanda por la a-quo respecto al despido con justa causa efectuado por la empleadora (fs. 537/538), he de principiar, expresando que es criterio de la suscripta a partir de los autos caratulados: "Riquelme, Marta Alicia c/ Marín, Erasmo s/ Sumario (Daños y Perjuicios)", expte. Nro. 10.805/98, Sent. Def. Nro. 52 del 14/12/99 que la elección de la prueba es facultad privativa del juzgador, quien puede seleccionar aquellas que estime relevantes y decidirse por una descartando otras que considere inconducente o inoperantes por ser suficiente a tal efecto que haga referencia a las que han servido más decididamente a la conclusión, lo cual no supone ni permite afirmar que no hayan sido computadas. La preferencia del juez por unas pruebas respecto de las otras no viola las leyes que rigen su valoración con lo cual el fallo puede apoyarse en determinados testimonios pruebas corroborantes de las que éstos resulten y presunciones con prescindencia de otras pruebas (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1977, v.I, p.344).

Entrando a considerar la temática planteada he de precisar que ,de conformidad al artículo 242 de la L.C.T, las partes se encuentran posibilitadas de denunciar el contrato de trabajo ante el incumplimiento del otro

sujeto de la relación que configure la injuria, cuya magnitud sea tal que impida su continuación. }

En el caso de que la extinción la disponga el empleador, éste la debe fundar en justa causa. La valoración de los hechos calificados como injuriosos, a los fines de la extinción del contrato de trabajo, queda sujeta a la prudente apreciación de los jueces, conforme a la facultad otorgada por el último párrafo del artículo 242 de la L.C.T.

La citada norma exige que la conducta del trabajador que dé motivo al distracto debe ser injuriosa y de una gravedad tal que sea incompatible con la prosecución de la relación laboral, empero, la inconducta motivante del despido del trabajador no puede ser examinada de forma aislada, sino teniendo en cuenta las relaciones que surgen de un contrato de trabajo y de acuerdo a las modalidades y circunstancias personales de cada caso.

El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales, y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda.

En la comunicación extintiva la invocación de justa causa, descripta en los términos del artículo 243 de la L.C.T, requiere también como condición de validez del despido motivado la acreditación en juicio de la injuria de marras. Debe interrogarse la influencia de sanciones disciplinarias anteriores, como aportadoras de sustento al hecho de un despido actual.

Es que el despido como sanción disciplinaria está sometido a la observancia de varios principios: la prohibición de doble sanción por la misma falta; el de

proporcionalidad entre la falta y la sanción, y el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y la sanción.

La primera exigencia que debe satisfacer este enlace de pasado y presente es la de haber sido invocados los antecedentes al momento de comunicar el distracto laboral, lo que así ha ocurrido en el caso "sub examine"(conforme CD remitida por la empleadora el día 18/05/09, conforme documental aportada por la actora a fs. 4 de la doc. reservada por Secretaría de Cámara bajo el nro. 242/13 del día 26/06/13) y de igual modo, otra distinción a tener en cuenta es la de antecedentes específicos, en contraposición a la reiteración de idénticas conductas transgresoras y antecedentes genéricos de incumplimientos variados, por el mayor potencial injuriante que los primeros pueden representar.

Las sanciones disciplinarias laborales, a diferencia de las penas del Derecho Penal, no hacen desaparecer los hechos que las motivaron con el cumplimiento de la sanción o de la pena que a ellos se aplican, en una suerte de expurgación, y su vida perdura durante la vigencia del contrato de trabajo. Es por ello que los hechos pretéritos sancionados pueden ser invocados válidamente en cualquier momento del mismo, y proyectar efectos sobre el presente, cuando un hecho actual los convoque.

La ley no puede amparar a los empleados cuyas actitudes o falta de dedicación conspiren de cualquier manera contra el buen éxito de los negocios, ya sea cuando hicieren lo que no deben hacer, o negaren la debida obediencia a las órdenes de sus principales. No se puede obligar, razonablemente, al empleador a mantener entre su personal a quien por la reiteración de su descuido, negligencia y falta de dedicación, etcétera, no

traduce en la prestación de sus servicios un mínimo de eficacia y contracción al trabajo, aun cuando las faltas que haya cometido no sean graves. Ergo, es correcto el despido si la empleadora invocó un bloque conductual de hechos, actualizados y vigorizados por el último, a los que atribuyó entidad injuriosa suficiente para extinguir el vínculo.

De la prueba rendida en autos, a saber, los reconocimiento prestados por las testigos Sra. I. N. D.(fs. 454) y T. N. P. de la documentación reservada por Secretaría de Cámara bajo el nro. 243 del día 26/07/13 (fs. 98 y 101, 99, 100, 102 a 108) sumado al reconocimiento del propio actor a fs. 492 de la documental de fs. 98 a 109), emerge claramente La conducta desarrollada por el actor ,sobre todo en el último año y medio de su prestación de servicios incurrió en reiteradas y constantes ausencias injustificadas.(año 2008: 13/02, 30/07, 12/08, 01/09, 08/09, , 20/09, 19/11 y año 2009:, 29/01, 11/03 y 23/03.

Del análisis precedentemente efectuado amerito que la existencia de la falta injustificado del actor los días 16 y 17 de Mayo del 2009, fueron de la misma entidad que las anteriores con lo cual estaba habilitada la empleadora para, invocarla como antecedente para justificar la gravedad del nuevo hecho injurioso.

Ello así, por cuanto el criterio de objetividad lo aportan, por una parte, la normativa transgredida y por la otra las advertencias y sanciones anteriores efectuadas por el empleador, las que, desoídas en su finalidad disuasiva por el empleado, lo llevan a protagonizar hechos de reincidencia y rebeldía que finalizan en la extinción del contrato de trabajo. Con lo cual Las faltas reiteradas injustificadas demuestran

faltas de contracción a las tareas y son causales de despido justificado cuando se invoca en la notificación respectiva un nuevo hecho de índole similar, como es el caso de autos.

Considero dable explicitar que a partir de la sanción de la ley 26.428 que modifica el art 9 de la L.C.T en donde "El legislador nacional introduce una norma que es dable calificar como procesal (de actividad) en la legislación de fondo, para el aseguramiento de un cierto estándar de preferencia en la producción del conocimiento de los hechos en los conflictos laborales"

Cuando la realidad admite varias lecturas, su interpretación si el trabajador logra con sus pruebas generar una duda firme acerca de la veracidad de los hechos y esta duda no es contrarrestada por la prueba del empleador, el juez debe tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en cuanto no sean ilógicos o incoherentes. Empero, como se sabe, duda no es ignorancia o ausencia de prueba y no puede aspirarse en sede judicial la aplicación del principio cuando la norma no es favorable o la realidad no ha sido demostrada. No se trata necesariamente de que el Tribunal supla deficiencias probatorias, sino de valorar la prueba adecuada a las circunstancias y en aquellos casos de verdadera duda volcar el resultado de la apreciación en favor del trabajador." Expte. N° 16.949 – Año 2009 – "Moreira Miguel Roberto c/ Inta Textil S.A. s/ Falta de Preaviso, etc. - Casación Laboral" - STJ de Santiago del Estero – 30/06/2010: elDial.com - AA60FD).

En sentido similar al decidido se ha expresado la jurisprudencia cuando dice que:"Las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran falta de contracción a las tareas y son causal de despido

justificado cuando se invoca en la notificación respectiva un nuevo hecho de índole similar, puesto que las mismas constituyen actos de inconducta y traen como consecuencia el relajamiento de la disciplina, especialmente si de manera inmediata de cometida han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias que el trabajador no ha tenido en cuenta para modificar su actitud." (Expte. 3254 - "Mayotti, Claudio Gilberto c/ Frigorífico de Aves SOYCHU S.A. y/o quien resulte responsable - Cobro de pesos - Recurso de inaplicabilidad de Ley" - STJ de Entre Ríos - 26/09/2008; elDial.com - AA4C47).

A mayor abundamiento, la cuestión a resolver en la presente, encuadra dentro de los parámetros del principio de buena fe, que hace que las prestaciones de conducta que responden a las relaciones que las partes deben entre sí, mientras subsiste el contrato. La buena fe y la confianza entre las partes constituyen condiciones "sine qua non" para que éllas puedan realizarse en forma armónica, permitiendo a cada una de ellas cumplir con sus obligaciones. La L.C.T. siguiendo la linea trazada por el Código Civil, en su reforma por la ley 17.711, incorpora de manera expresa el principio de la buena fe como pauta rectora de la conducta de los trabajadores y empleadores en la celebración, ejecución y extinción del contrato o de la relación de trabajo. Como consecuencia, se les exige a las partes que adecuen sus conductas a "tipos sociales" medios, que denomina buen empleador y buen trabajador, así como en el derecho civil se habla del buen padre de familia, o en derecho comercial del buen hombre de negocios. Se trata de una pauta general, de que los jueces harán aplicación según las circunstancias de cada caso, de acuerdo a principio de equidad y de

justicia, considerando que el deudor no solo está obligado a lo que formalmente esté expresado en los contratos, sino también a todas las consecuencias virtualmente comprendidas en la obligación con lo que verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión. Es decir, la obligación debe cumplirse lealmente sin defraudar la confianza de la otra, (conforme Borda, Guillermo A. Tratado de Derecho Civil, Obligaciones", tomo I, 3° ed., Buenos Aires. Ver Posse Carlos. Anotaciones sobre el principio de buena fe, Legislación del Trabajo, XXX p. 1089). Si bien el actor alega en su contestación telegráfica de los días 28/05/09, y 10/06/09, que los días 16 y 17 /05 están justificadas por el certificado médico que tiene en su poder(conforme informe de Correo Argentino obrante a fs. 1|42/145) , de la testimonial prestada por el Dr. R. D. R. (fs. 478) emerge claramente que dicho galeno no reconoce dicho certificado médico (conforme documental aportada por la actora a fs. 14 de la doc. reservada por Secretaría de Cámara bajo el nro. 242/13 del día 26/06/13), no existiendo en autos otra prueba que enerve la mencionada. Por lo que considero, compartiendo el criterio jurisprudencial de "que la falta de ejercicio de la facultad patronal no exime al trabajador de acreditar en caso de controversia".(CNA Tr. Sala III, E.D. XXIX-38 ; STJde la Provincia de Tucumán; Sentencia N° 154 - "Nuñez Imelda del Valle c/ Abdenur E. y Budeguer (S.H) y Otro s/ Indemnizaciones" - del Trabajo - Sala 4 - 10/09/2001).

Por las razones expuestas corresponde rechazar los agravios efectuados por el apelante actor a fs. 537/538 y confirmar la sentencia de fs. 524/532vta. en este sentido

I.B-2) Se agravia el apelante actora a fs. 538vta.

en cuanto la a -quo no hizo lugar a la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT.

Después de un analísis de las argumentaciones expuestas por el apelante actor y considerando que es pacífica la doctrina y jurisprudencia versada en la materia que: "La expresión de agravios no es una simple fórmula carente de sentido, sino que constituye una verdadera carga procesal, y para que cumpla su finalidad debe constituir una exposición jurídica que contenga una crítica concreta y razonada de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas. Lo concreto se refiere a lo preciso, indicado, determinado -debe decirse cuál es el agravio-. Lo razonado indica los fundamentos, las bases, las sustentaciones -debe exponerse por qué se configura el agravio-. Deben precisarse así, punto por punto, los pretendidos errores, omisiones y demás deficiencias que se le atribuyen al fallo, especificando con toda exactitud los fundamentos de las objeciones. Es decir, que deben refutarse las conclusiones de hecho y de derecho que vertebren la decisión de la-quo, a través de la exposición de las circunstancias jurídicas por las cuales se tacha de erróneo el pronunciamiento, no reuniendo las objeciones genéricas y las impugnaciones de orden general los requisitos mínimos indispensables para mantener la apelación (conf. Morello-Sosa-Berizonce, en "Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación", T.III, pág. 351; Cám.Nac.Civ. Sala A, 14-2-80, L.L. 1980, v.D., p.180; ídem. Sala B, 13-6-78, Der. v.80, p.378, entre otros); que los agravios expresados por el recurrente actor se limitan a consideraciones genéricas, impugnaciones subjetivas y simples afirmaciones dogmáticas sin el necesario desarrollo argumental que demostrara la pertinencia de lo aseverado,

no ingresando a un análisis integral de los presupuestos jurídicos y de hecho; que, conforme emerge de los fundamentos de hecho y de derecho efectuados por la a-quo.(considerando II. ap. b)- fs. 530/vta./531.), son razones todas ellas por las cuales arribo a la convicción que debe aplicarse a los agravios expuestos por la parte apelante actor a fs. 238/vta lo prescripto por el art. 269 de la Ley XII, nro. 5,Anexo "A" –Digesto Jurídico - declarándolos desiertos y, en consecuencia, confirmar fs. 524/532vta. en este sentido.

I.C) En virtud de lo decidido en el presente voto, las costas de esta instancia son impuestas a el actor apelante vencida (art.69 de la Ley XIII, nro. 5, Anexo "A" – Digesto Jurídico -). Se difiere la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes para el momento del acuerdo, donde serán regulados los mismos teniendo en cuenta la temática planteada, la labor desarrollada y el éxito obtenido, conforme lo prescripto por los arts.5,6,13 y ccdtes. del Régimen Arancelario para el Servicio Profesional de Abogados y Procuradores , Ley XIII , nro 4 –Digesto Jurídico-.

A la segunda cuestión la Dra. Nélida Susana Melero dijo:

Por coincidir con la fórmula postulatoria de la vocal preopinante Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts y considerar que esta parte del voto no está comprendida en la manda constitucional del art. 169, a la misma me adhiero.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A), se deja constancia que la decisión se adopta por ma-yoría, por lo que la Dra. Graciela Mercedes García Blan-

co, no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente

SENTENCIA:

1) Desestimar los agravios y confirmar la sentencia de fs. 524/532 vta..-

2) Imponer las costas al actor vencido y regular los honorarios profesionales del Dr. J. M. C. y de la Dra. A. M. de la C., conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%) y los de la Dra. C. A. S. en el treinta por ciento (30%), en ambos casos sobre los regulados en la instancia de grado.

3) Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

REGISTRADA BAJO EL NRO. AÑO 2013

DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"