------En la ciudad de Esquel, Provincia del Chubut, República Argentina, a los días del mes de febrero del año dos mil quince, se reúne en Acuerdo la Excma. Cámara de Apelaciones del Noroeste del Chubut, bajo la presidencia del Dr. Claudio Alejandro Petris y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dres. Günther Enrique Flass y Jorge Luis Früchtenicht, a fin de dictar sentencia definitiva en los presentes autos caratulados: ***"G., P. A. c/ C. S.R.L. s/ Laboral"*** (Expte. N° 190/14 CANO), venidos en apelación a esta Alzada.----------

----Practicado a fs. 574 el sorteo establecido por el art. 271 de la Ley XIII N° 5 del DJP –CPCC–, correspondió el siguiente orden para la votación: Dres.: PETRIS – FLASS – FRÜCHTENICHT.----------Acto seguido se procedió a plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia registrada bajo el n° 53/2014, de fecha 24/10/2014 y que obra de fs. 537/549vta. y la regulación de honorarios de fecha 04/11/2014 y que obra a fs. 555? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?----------

------A la PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. PETRIS dijo:----------

----Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo de los recursos de apelación interpuestos a fs. 552 por la parte demandada y a fs. 558 por la perito calígrafa, contra la sentencia dictada a fs. 537/549, y que fueran concedidos a fs. 554 y 559.----------

-----La sentencia hizo lugar parcialmente a la demanda laboral promovida por P. A. G. contra C. SRL y condenó a esta última a abonar a la primera la suma de $151.101,80, con más intereses y costas dentro del décimo día de adquirir firmeza. Reguló estipendios profesionales.----------La demandada expresó agravios a través de la pieza que luce glosada a fs. 560/562 quejándose en concreto que el juez *"a quo"* haya considerado a la suspensión precautoria una sanción y que la misma constituya injuria, que dicha

medida suspende únicamente la prestación de trabajo pero los salarios se deben abonar normalmente, que la suspensión durante la instrucción de un sumario necesario para deslindar responsabilidades en un hecho que afectó los intereses del empleador no constituye como principio injuria del trabajador, que cuando el art. 78 LCT exime al empleador de la observancia del deber de ocupación confina dicha extinción a los casos en que median motivos fundados que impiden la satisfacción de tal deber.----------En la tarea recursiva afirma que el juez sentenciante al abordar el análisis de la medida dispuesta como una sanción lo lleva erróneamente a interpretar que dicha medida fue extemporánea y abusiva, que omitió el *"a quo"* valorar en su conjunto el comportamiento de las partes y la conducta de la actora que a todas luces reflejó la voluntad de prefabricar un conflicto laboral a fin de justificar el autodespido, que de todas las irregularidades denunciadas por la actora no ha podido acreditar ninguna por lo que puede vislumbrarse que los reclamos que hacía eran infundados y no se correspondían a las reales condiciones laborales, se detiene en el pedido de explicaciones que la patronal formulara a la trabajadora en fecha 13/09/2012 respecto de diferencias de kilogramos de frutas en las cámaras refrigeradoras de la empresa y los informados y verificados, que ante ello guardó silencio, que luego en forma verbal se le volvió a pedir explicaciones en reiteradas oportunidades, que según el juez de grado era ese el momento en que debió iniciarse el sumario para que la medida resultara contemporánea, pero que la actora se ausentó por vacaciones, que el 21/11/2012 se le solicitó a la accionante se apersone y justifique inasistencias no denunciando el presunto ilícito por entender el empleador que debían conversar, que la respuesta de la trabajadora lo fue con una intimación improcedentes, que el hecho de que la actora haya impugnado la suspensión en uso de sus facultades no significó automáticamente que la medida resulte injuriosa motivo por el cual el apercibimiento de

considerarse despedida devenía injustificado, que el silencio del empleador en todo caso implicó ratificar y mantener la suspensión, que hubo buena fe por parte de la patronal.----------

---

------Afirma que la medida de suspensión era cautelar, no fue abusiva, no una sanción, siguió percibiendo los salarios la trabajadora y no demostró haber sufrido un perjuicio de índole moral, que la actora se consideró despedida sin causa antes que el sumario diera lugar a una sanción.----------

---También le causa agravio que el juez *"a quo"* interpretara que la medida no se encuentre suficientemente motivada, que las causas o motivos son transcriptos y resultan más que suficientes para fundar una suspensión precautoria para que la actora pudiera ejercer su legítimo derecho de defensa, que en ese sentido el fallo incurre en una contradicción lógica, o bien quedó impugnada la sanción por la trabajadora mediante la notificación del 27/11/2012 o bien no pudo ejercer su derecho de defensa , que ni una cosa ni la otra, que de haberse podido llevar a cabo el sumario se habría justificado un despido, pero nada de ello ocurrió, el despido devino intempestivo y como decisión propia de la trabajadora antes de haberse llevado a cabo la investigación.----------

---Pide se revoque el fallo atacado y se rechace la demanda con costas.--

----------A fs. 564/568 contesta el traslado de la expresión de agravios la actora quien pide se declare desierto el recurso y se mantenga la sentencia apelada.--

----------A fs. 573 se llama autos para dictar sentencia, providencia firme y consentida por los justiciables, practicado el sorteo de ley a fs. 574, desinsaculado a votar en primer término, de conformidad con las previsiones de los arts. 168 y 169 del CP del Chubut, procedo en este acto a emitir mi voto.----------

----------Adelanto que las quejas resultan atendibles, al menos así lo he de proponer al Pleno que integro por las razones argumentales que paso a exponer.----------

----------El juez laboral sentenciante consideró que en el caso de autos la medida de suspensión precautoria dispuesta por la patronal fue extemporánea y abusiva, no concretó en forma clara y precisa las causas que la originaron impidiéndole a la trabajadora realizar el descargo pertinente (fs. 546 y vta. y 547).----------

----------No existen a estas alturas de evolución del derecho laboral dudas acerca de la posibilidad del empleador de disponer una suspensión precautoria del trabajador con motivo de la sustanciación de una investigación o sumario interno tendiente a deslindar responsabilidades en un hecho susceptible de acarrear, según el resultado, una sanción disciplinaria. Ello se deriva de las facultades de dirección que posee (art. 65 LCT), y en los principios de confianza, seguridad y buena fe que deben presidir toda relación laboral (art. 63 LCT, conf. SCBA, causa L. 34.076, 4/XII/84, L. 66.850, 2/III/99, entre otros).----------

-----Así como que esta medida es ajena a la regulación establecida en la manda del art. 224 LCT y que el trabajador debe acatar la decisión adoptada, sin perjuicio de encontrarse habilitado para reclamar los salarios si estos no fueran abonados (conf.: SCBA, causas L. 66.501, 9/II/99, L. 70.380, 19/XII/2002).----------

-----Ahora bien, veamos cómo se sucedieron los hechos que conformaron esta causa y que desencadenaron en las consecuencias jurídicas que hoy nos concitan. El 13 de setiembre del año 2012 terminó por reconocer la actora que recibió la CD 04 959632 8 en virtud de la cual se le solicitaba por parte del contador de la firma, indicara las diferencias habidas en la cámaras refrigeradoras de la empresa dado que había informado el 16/07/2012 kg. 9928 y el 17/08/2012 se verificó

12.901. Digo esto porque a fs. 287 negó la autenticidad y validez de la pieza postal, pero al tiempo de absolver posiciones dio detalles de lo que se le pidió en esa oportunidad y dijo que no contestó la carta documento porque no pensó que era algo que la iba a perjudicar, pero que había hablado con el contador, que lo hizo inocentemente (ver respuestas a las posiciones 20 y 21 a fs. 364).--------

------Y fue en esta sede jurisdiccional donde explicitó y con detalle que la CD se refería a dos planillas de stock de contenedores, una que figuraban los kgs. orgánicos para presentar en la certificadora A. y la otra fue confeccionada con todo lo que contaban en los contenedores con todo el personal, en la cual figuraba la pulpa de membrillo que se cosechaba en la chacra y no se llevaba el registro, pulpa de cereza, que ya estaba vencida ahí había una diferencia de kilos que era fruta existente, que estaba ahí, en esa contabilidad había fruta en mal estado que se descartó por orden de la Sra. L. quien le sacó fotos porque había fallado una cámara de frío (fs. 364 respuesta a la 20° posición).----------

---

------Ese era a criterio de este Magistrado llamado a votar, el descargo que debió hacer cuando se le comunicó la suspensión precautoria. Es que la suspensión bajo análisis no resulta ser una sanción al trabajador ya que se encuentra conectada temporalmente con el inicio de la investigación que dispusiera la patronal y de la necesidad de apartar a la trabajadora del ámbito espacial a fin de que no pueda entorpecer la diligencia (conf.: Etala, *"Contrato de Trabajo"*, Bs. As., Astrea, págs. 512 y sgtes.).----------

Es una potestad del empleador, fundada en su poder de dirección, que sólo permite liberar transitoriamente de la obligación de la ocupación efectiva, prevista en el art. 78 LCT, pero no excluye, en ningún caso, el derecho del trabajador a su remuneración, en virtud que la potestad de imponer suspensiones que abarquen las prestaciones laboral y

remuneratoria se agota en los supuestos de los arts. 218 a 224 LCT que no es el caso de autos (conf.: CNTrab., Sala VIII, 26/05/2014, *"Passero, Ricardo c/ UADE s/ Despido")*.----------

------Si bien es cierto que luego del pedido de explicaciones (13/09/2012) transcurrió un período de tiempo, hizo uso luego la trabajadora del derecho de vacaciones anuales –5/11 al 21/11/2012–, circunstancia que motivara la intimación de fecha 21/11/2012 y su respuesta, no lo es menos que ante el silencio de la trabajadora a aquel pedido primigenio se sumaron otras irregularidades que se reiteraron bajo noticia en la comunicación del 29/11/2012, procediendo a notificarle la suspensión precautoria a partir de la cual se iniciaba la investigación pertinente (ver piezas reservadas en sobre en Secretaría).

------La trabajadora no aceptó dicha medida y se dio por despedida, incluyendo otras causales de injuria. La notificación por escrito de las causas que motivan la decisión de una suspensión precautoria como de su plazo que debe ser razonable y adecuado a la finalidad de la investigación y a la naturaleza del hecho -15 días en el caso de autos -, se presentan como requisitos condicionantes de su validez (conf.: Vázquez Vialard, "Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ediciones Jurídicas, 1986, tomo 1, pág. 441 y "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 9ª. ed. Astrea, tomo 1, pág. 584 "Rodriguez Mancini, Jorge –Director- "Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 3ª. ed. 1999, pág. 388), hace posible el acatamiento de la medida que se impone al trabajador y que exige y determina el desarrollo del sumario interno investigativo. El marco normativo general nos dice que toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.----------Se precisaron en esa comunicación las razones justificantes de la medida precautoria de suspensión de ocupación, es decir fue fundamentada, pudiendo luego

en la instancia jurisdiccional dar suficiente detalle de lo que se pedía. Se cumplieron con los requisitos de plazo y notificación, por lo que no se podrá ya a partir de esa notificación fehaciente ser modificada.----------
----------Debe tenerse en cuenta que el derecho del trabajo reconoció expresamente los poderes jerárquicos del empleador y ese reconocimiento no sólo hizo factible su legitimación sino también su limitación (conf.: SCBA, causa L. 84. 101, 7/03/2007, in re *"Belvedera, Estela M. c/ Soc. Impresora Plantense S.A."*).----------
-----A partir de ahí, el espíritu de la institución y finalidad cautelar que tiene, –pudiendo el empleador despedir con o sin causa–, prefiere realizar una investigación interna tendiente a deslindar responsabilidades entre sus dependientes frente a un hecho irregular o ilícito, está preservando el principio de continuidad de la relación de trabajo y favoreciendo justamente la situación del trabajador que cumple con sus obligaciones y/o actúa de buena fe que, por vía de hipótesis, podrá acreditar en la investigación a realizarse, que ninguna irregularidad cometió o que su accionar careció de todo dolo y malicia, factores importantes al momento de analizar los hechos y/o causas que pueden llevar a tipificar algún incumplimiento como injuria laboral en los términos a que hace referencia el art. 242 de la ley de contrato de trabajo.----------
----Siendo doctrina de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires y que comparto, que el acatamiento del dependiente ante una medida suspensiva de carácter precaucional, presupone la satisfacción de los requisitos legales del art. 218 LCT establecidos para considerarla legítima, y por ende autorizada, la adopción de la misma.----------
-----G. luego de que se le notificara la medida precautoria de suspensión intimó a la patronal la dejara sin efecto alegando no existir indicios vehementes de los hechos endilgados y en exceso en el poder de dirección que le causó injuria laboral (ver comunicación de fecha

3/12/2012).----------
-----Seguidamente intimó a la patronal a que denunciara real fecha de ingreso por ser falseada en el recibo de haberes del mes de octubre, todo bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por culpa de la empleadora.----------El 12 de diciembre de 2012 se consideró despedida ante el silencio de la patronal, al no haber dejado sin efecto la suspensión precautoria ni corregido la fecha real de ingreso y antigüedad en los recibos de haberes (ver CD 31697094 7).----------No era el proceder correcto que debió adoptar el dependiente, sino que ante la suspensión precautoria a las resultas de la realización de un sumario con el fin de investigar la gravedad y alcances de las conductas o hechos objeto de actuación, la trabajadora encargada del área contaba con la facultad de efectuar el descargo y demás aclaraciones que estimaba pertinentes en esas diligencias (arts. 62, 63, 67 LCT), lo que no sucedió, ya que eligió atacar la medida que conforme lo llevo dicho cumplía con las exigencias legales analizadas, y no era entonces la senda correcta del comportamiento laboral que debía seguir la trabajadora. El silencio de la patronal no purga ese vicio invalidante. Nótese que en Sede Jurisdiccional y con el mismo material supo bien a que se referían las causales de suspensión precautoria y pudo defenderse correctamente (ver respuesta VIGESIMA a fs. 364).---
------Tampoco demostró otra injuria que viabilice el despido indirecto, la fecha real de ingreso fue aceptada siempre por la patronal a los fines de la antigüedad de la trabajadora conforme surge de los recibos de sueldo acompañados y la nueva modalidad de confección que se aprecia a partir de octubre de 2014 no tiene entidad de injuria que habilite un despido. Se incumplió con las reglas que prevén los principios de buena fe y de continuidad de la relación laboral. En ningún momento se dijo

que no se iba a cumplir con el pago de haberes que no lleve implícito esta medida de carácter no disciplinaria.----------

------Al no haberse acreditado las causales por las que la actora se colocó en situación de despido (arts. 242 y 246 LCT), corresponde revocar las indemnizaciones por despido, SAC, preaviso, así como vacaciones 2012 al haber sido abonadas (art. 138 LCT). ASÍ LO VOTO.------ Consecuentemente propongo que sea revocada en todos sus términos la sentencia venida en apelación, rechazándose la demanda laboral interpuesta por P. A. G. contra C. SRL.----------Atento a la solución que propongo y en virtud de lo establecido por el art. 282 del CPCC, corresponde adecuar al nuevo pronunciamiento las costas y los honorarios determinados en la sentencia y a fs. 555, por lo que el recurso planteado por la perito M. R. B. contra los emolumentos que se le regularan a fs. 555 resulta carente de virtualidad.----------

----------Sentado ello, las costas deben imponerse, en ambas instancia, a la actora vencida (art. 69 CPCC, de aplicación a autos conforme lo establece el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP) y fijarse los honorarios de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $43.500; los del Dr. M. Á. S. en la suma de $37.000, y los de la Perito Calígrafo M. R. B. en la de $10.000, todas las sumas con más el IVA pertinente y calculadas conforme a las disposiciones de los arts. 5, 6, 7, 36, 38 y 60 del Arancel y en base a la suma reclamada en autos –por tratarse de un rechazo de demanda–, por la labor desarrollada en la anterior Instancia. Asimismo, corresponde se determinen los emolumentos de los letrados actuantes en esta Alzada (art. 13 del Arancel).----------**------A la MISMA CUESTIÓN, el Dr. FLASS dijo:----------**Habiendo el Dr. Petris reseñado con suficiente detalle los hechos, planteos y antecedentes de la causa, corresponde analizar los agravios expresados:----------

----------El tema a decidir es la legitimidad

o ilegitimidad de la suspensión preventiva dispuesta por la patronal pues de ello dependerá la razonabilidad, o no, del despido indirecto generado por la actora.-------

------El Sr. Juez de la anterior instancia declaró ilegítima la suspensión porque, a su entender, incumplió el deber de contemporaneidad y omitió mencionar, en forma clara, la causa de la sanción.----------De todo ello se agravia la actora, conforme lo expresa con detalle el voto del Sr. Juez que me precede y que, por razones de brevedad, doy por reproducido.----------

-Voy a adentrarme ahora en el análisis de la cuestión que ya dejé planteada al comienzo.----------

-----Es necesario distinguir en forma tajante, las diferencias entre la suspensión del contrato de trabajo, por razones disciplinarias y la suspensión del deber de ocupación, con carácter precautorio, fundado en la necesidad de investigar irregularidades.----------

-----Son institutos completamente distintos y los requisitos para su procedencia son también diferentes.----------

------La doctrina alemana estudió con suficiente detalle la diferencia entre cláusulas nucleares y cláusulas accesorias del contrato. Las primeras, son aquellas que tienen carácter definitorio y sin las cuales no existe el contrato o se trata de una convención de tipo diferente. Así por ejemplo en una compra y venta, las cláusulas nucleares son, por un lado, la que obliga a entregar la cosa y, por el otro, la que obliga a pagar su precio.----------

-En el contrato de trabajo, también hay cláusulas nucleares. Ellas son: la obligación del trabajador de poner a disposición su fuerza de trabajo y la obligación del empleador de pagar el salario. Accesoriamente, surgen otras obligaciones y deberes jurídicos para ambas partes, entre ellas, la obligación del empleador de dar ocupación al trabajador. El trabajo humano tiene una función que excede lo económico para convertirse en

una categoría ontológica del ser humano, es por eso que el legislador impuso al empleador la obligación de dar ocupación efectiva al empleado, evitando así las consecuencias lesivas que para este tendría un ocio forzado. Se trata de una carga de orden público, irrenunciable, pero no de una cláusula nuclear del
contrato.----------
-----En la suspensión de carácter disciplinario, quedan en suspenso las cláusulas nucleares del contrato: el trabajador retiene su fuerza de trabajo y el empleador no paga el salario. Bien puede decirse que el contrato de trabajo, en sí mismo, ha quedado suspendido pues suspendidos están sus efectos principales, los que hacen que el contrato de trabajo sea lo que es y no otra cosa, su sustancia, podríamos decir.---
-----En la suspensión precautoria, por el contrario, solo se suspende una cláusula accesoria: la que obliga al empleador a dar ocupación. Reitero, el carácter accesorio de la cláusula no desmerece lo fundamental del derecho, pero es evidente que los efectos de una y otra no son equiparables.----------
También difieren una y otra forma de suspensión en cuanto a la finalidad perseguida. La disciplinaria pretende corregir la mala conducta del trabajador. La precautoria evitar que el trabajador obstruya la investigación de una irregularidad.----------Por último en cuanto a la causa, la suspensión disciplinaria se funda en una inconducta del trabajador que ya resultó probada; la precautoria solo en una inconducta potencial, que podrá ser determinada en el futuro o no, pero que, de momento, no puede
imputarse al empelado.----------
-----Obtengo así, una conclusión incontrastable: los requisitos de procedencia de una y otra suspensión no pueden equipararse ni
remotamente.----------
-----Para que el ejercicio del poder disciplinario sea válido, la doctrina

estableció los siguientes requisitos: 1) contemporaneidad de la sanción con el hecho causa; 2) proporcionalidad entre la sanción y la falta; 3) no duplicación de sanciones; 4) deber de expresar la causa de la sanción en forma clara; 5) deber de comunicación por escrito; 6) juridicidad de la sanción 7) deber de respetar el procedimiento sancionatorio.----------
----------Resulta evidente que exigir iguales requisitos a la sanción precautoria resultaría absurdo. A modo de ejemplo ¿Qué proporcionalidad podría exigirse si todavía no hay falta comprobada?; ¿Cómo expresar la causa de la sanción si todavía no hay sanción? Etc.-------Ahora bien, ello no significa que la suspensión precautoria pueda ser adoptada en cualquier caso o decidida arbitrariamente por el empleador.----------
----------¿Cuándo puede el empleador disponer una sanción precautoria?. La respuesta la encontraremos en la esencia de este instituto. El único efecto de la suspensión precautoria es que, de momento, el empleador omitirá dar ocupación efectiva al trabajador pero seguirá pagándole el salario. La respuesta a la pregunta inicial debemos buscarla en la letra del art. 78 de la LCT en cuanto *dice "El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a* ***motivos fundados****..."* (el subrayado me pertenece).----------Los requisitos, entonces, son los siguientes: 1) que haya una irregularidad en le funcionamiento de la empresa; 2) que esa irregularidad necesite ser investigada; 3) que la investigación sea oportuna; 4) que para efectuar adecuadamente la investigación, sea necesario apartar al empleado.----------
----------El Sr. Juez de la anterior instancia, a mi entender, incurrió en un error al identificar suspensión disciplinaria con precautoria. Esto surge con claridad de la sentencia. No puede tratarse de un error material involuntario, de un simple equívoco de redacción o

tipeo, como pretende convencernos la actora al contestar el recurso, sino de una asimilación entre ambos institutos.----------

----------Lo esencial para saber si la suspensión precautoria es procedente o no, radica en determina la necesidad de apartar al empleado para poder hacer una investigación adecuada. Eso no se discutió a lo largo del todo el proceso y hacerlo ahora alteraría el principio de congruencia, de allí que deba limitarme a analizar los aspectos que vienen apelados.----------

----------***1-Contemporaneidad:***----------

----------Lo primero que debemos preguntarnos es ¿la suspensión precautoria debe ser contemporánea con la detección de la irregularidad?.----------

-----En la suspensión disciplinaria se exige contemporaneidad para evitar que el empleador pueda abusar de una falta pasada, utilizándola como pretexto para punir una conducta actual que no resulta punible, como sería por ejemplo castigar a un trabajador que hace uso de su derecho a huelga sancionándolo por inconductas ya preteridas.----------

-----En la sanción precautoria el requisito de la contemporaneidad ha de ser sustituido por el de oportunidad.----------

-Una suspensión precautoria es oportuna cuando todavía resulta útil hacer la investigación ya sea porque la causa de la irregularidad todavía no se conoce, porque aun puede ser corregida o por que puede dar lugar a una sanción disciplinaria futura, etc.----------Lo oportuno implica un lapso de tiempo más amplio que lo contemporáneo. Contemporáneo es lo que sucede al mismo tiempo, oportuno es lo que se hace cuando aun puede surtir eficientemente sus efectos naturales.----------

------El Sr. Juez de grado consideró que la notificación de la suspensión debió haber sido hecha dos días antes (fs. 546 2° parr.) y que, por esta demora, no fue contemporánea. Es cierto, pero el hecho de que no sea

contemporánea no significa que no hubiera sido oportuna y repito, tratándose de una suspensión precautoria lo importante es la oportunidad y no la contemporaneidad.----------

-----Analizando la cronología de los hechos, encuentro que en septiembre de 2012 se le pide a la actora que explique el faltante de frutas. Nada responde. En octubre se le vuelve a pedir explicaciones en forma verbal sin obtener respuesta alguna. A comienzos de noviembre la actora se toma vacaciones hasta fin de ese mes y en noviembre se la notifica de la suspensión.----------

-----La empleadora tuvo una tolerancia de dos meses durante los cuales esperó que su empleada diera las explicaciones pertinentes. No lo consiguió. Después la empleada se tomó vacaciones y mal podría durante este período dar algún tipo de explicaciones sobre el faltante de frutas. La actora volvió de sus vacaciones siguió sin dar explicaciones y es allí cuando la empleadora decide iniciar la investigación pertinente para determinar las causas de ese faltante de frutas. Concluyo en que la investigación y la suspensión precautoria resultaron oportunas.---------

---

------Adviértase lo siguiente, aun cuando se tratara de una sanción disciplinaria, podría interpretarse que la falta consiste en la omisión de dar explicaciones y la reticencia de la trabajadora en brindarlas constituiría una falta de tracto sucesivo razón por la cual la sanción también sería contemporánea.----------

-----Podría con razón decirse que la suspensión precautoria es oportuna y que si se tratara de una suspensión disciplinaria sería contemporánea, pero lo único importante es lo primero, lo segundo resulta superfluo para la resolución de esta causa.----------***------Notificación eficiente:----------***------Otros de los vicios que el Sr. Juez de la anterior instancia encontró en la suspensión precautoria es la falta de notificación eficiente que afectaría, además, el

derecho de defensa.----------Al notificársele la suspensión a la actora se le explica que la investigación a iniciar obedece a las diferencias de stock de las frutas cosechadas; faltantes de leña acopiada; falta de confección de planillas e irregularidades en las planillas de asistencia.----------A mi entender esto constituye suficiente detalle de los motivos para la iniciación del sumario.----------Tampoco puede invocarse violación al derecho de defensa pues, el sumario todavía no había sido iniciado y la oportunidad para defenderse sería recién cuando se le corriera traslado de los cargos. No obstante, dada la claridad con que fue notificada de la suspensión precautoria, bien podría haber ejercido su defensa después de ella.----------***3) El despido indirecto:***----------Encuentro que la actora se apresuró a tenerse por despedida, la suspensión con carácter precautorio no es una injuria que amerite tan extrema solución, sin perjuicio de que las otras causales de injurias invocadas tampoco pudieron ser probadas y ello no debe soslayarse.---------El artículo 10 de la LCT consagra el principio de continuidad laboral cuando dice *"en caso de duda, las situaciones han de resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato". Sostiene la doctrina que el principio ha sido establecido en interés general pues beneficia tanto al trabajador como al empresario*[1] y ha dicho la jurisprudencia *"Para que el obrar contrario a derecho (que es injuria) pueda erigirse en justa causa de despido, el incumplimiento debe asumir cierta magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo"*[2].

---

[1] Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social". 8ª ed. Lexis Nexis. Buenos Aires 2003 pag. 70

[2] Sala I 31/8/2001 "Maiel Alejandro vs. Molba S.A. DT 2002-A-76 conf cit de Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social". 8ª ed. Lexis Nexis. Buenos Aires 2003 pag. 596. [3] Sala I "Gamarra, Alberto v. Gómez Aurora s/despido conf cit de Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social". 8ª ed. Lexis Nexis. Buenos Aires 2003 pag. 605.

También que *"La suspensión por menos de treinta días autoriza al trabajador a considerarse despedido solo en aquellos casos excepcionales en que la medida es tan manifiestamente desdorosa que no admite la prosecución del vínculo"*[3]. Adviértase que, en la especie, se trataba de una suspensión disciplinaria y no meramente precautoria como la que ahora estoy
analizando.----------
-----Otro principio del derecho laboral, y en general de todas las ramas del derecho, es el deber de obrar de buena fe. El at. 63 de la LCT dispone que *"las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo*".----------
Va de suyo que un buen empleado al que se le notifica la suspensión de tareas (mas no de salarios) para proceder a una investigación sobre irregularidades, primero efectúa su descargo proclamando su inocencia y recién cuando se compruebe que las imputaciones son a tal punto infundadas que generan injuria, podría tenerse por despedido.----------
----------Una de las manifestaciones de la buena fe subjetiva es la prohibición genérica de incurrir en abuso de derecho. Considero que quien rápidamente se tiene por despedido frente a una suspensión meramente preventiva del deber de dar ocupación, pero sin interrupción en el pago de salarios, incurre en un notorio abuso de derechos, pues actúa en contravención a las finalidades para las que fue instituido el despido indirecto.----------
----------Todo lo dicho me lleva a coincidir con el Sr. Juez que me precediera en el tratamiento de la cuestión en el sentido de que debe hacerse a lugar el agravio bajo análisis y siendo que el único rubro por el que procedió la demanda fue el que aquí revocamos, ha de

rechazarse la misma con expresa imposición de costas a la actora vencida en autos. Así lo voto.----------

------Siendo que he votado por la modificación de la sentencia apelada se deben adecuar a este nuevo pronunciamiento los honorarios determinados por lo que carece de virtualidad la apelación de la perito M. R. B. referida a sus honorarios profesionales y por considerarlos exiguos.----------Atento a la labor desarrollada, resultado obtenido, tiempo empleado e importancia de la actuación profesional para sus clientes, los honorarios de los Dres. H. R. C. y A. L. R. deben establecerse en conjunto en $43.500; los del Dr. M. Á. S. en $37.000 y los de la Perito Calígrafo, M. R. B., en atención al trabajo realizado y su utilidad para la resolución del presente conflicto se deben establecer en $10.000. En todos los casos con mas el I.V.A. pertinente. Así lo voto.----------

------A la SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. PETRIS dijo:----------

----Atento a lo manifestado al votar a la primera cuestión, propongo al Pleno: **1.- REVOCAR**, en todos sus términos, la sentencia registrada bajo el n° 53/2014, de fecha 24/10/2014 y que obra de fs. 537/549vta., rechazando la demanda laboral entablada por P. A. G. contra C. SRL. **2.- ADECUAR**, las costas y los honorarios determinados en la sentencia y a fs. 555, conforme lo establece el art. 282 del CPCC (de aplicación a autos conforme lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP), imponiendo las costas, de ambas instancias, a la actora (art. 69 CPCC, de aplicación a autos conforme lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP). **3.- REGULAR** los honorarios de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $43.500; los del Dr. M. Á. S. en la suma de $37.000, y los de la Perito Calígrafo M. R. B. en la de $10.000, todas las sumas con más el IVA pertinente, por la labor desarrollada en la anterior Instancia, conforme lo expuesto en el considerando pertinente (arts. 5, 6, 7, 36, 38 y 60 del Arancel). **4.- FIJAR** los emolumentos de

los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $15.000 y los del Dr. M. Á. S. en la de $9.300, ambas con más el IVA correspondiente, por la labor desarrollada en esta Alzada (art. 13 del Arancel).----------

------**A IDÉNTICA CUESTIÓN, el Dr. FLASS dijo:----------**

----Conforme lo expuesto al analizar la primer cuestión, voy a votar por: **1.- REVOCAR**, la sentencia registrada bajo el n° 53/2014, del 24/10/2014 y que obra a fs. 537/549vta., rechazando la demanda laboral iniciada por Petrona Aydee Gallo contra Cuyen SRL. **2.- ADECUAR** costas y honorarios fijados en las sentencias de fs. 537/549 vta. y a fs. 555, atento lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, imponiendo las costas, de ambas instancias, a la actora (art. 69 CPCC, de aplicación a autos conforme lo establecido en el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP). **3.- REGULAR** los emolumentos de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $43.500; los del Dr. M. Á. S. en la de $37.000, y los de la Perito Calígrafo M. R. B. en la de $10.000, todas las sumas con más el IVA correspondiente y por la tarea efectuada en la anterior Instancia (arts. 5, 6, 7, 36, 38 y 60 de la Ley XIII N° 4 del DJP). **4.- FIJAR** los honorarios de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $15.000 y los del Dr. M. Á. S. en la de $9.300, ambas sumas con más el IVA correspondiente, por la labor desarrollada en esta Alzada (art. 13 del Arancel).----------Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:----------

----------S E N T E N C I A----------

-----**Y VISTO:** Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Excma. Cámara de Apelaciones del Noroeste del Chubut, ***resuelve:***-------**1°) REVOCAR**, en todos sus términos, la sentencia registrada bajo el n° 53/2014, de fecha 24/10/2014 y que obra de fs. 537/549vta.,

rechazando la demanda laboral entablada por Petrona Aydee Gallo contra Cuyen SRL. ----------

-----2°) ADECUAR, las costas y los honorarios determinados en la sentencia y a fs. 555, conforme lo establece el art. 282 del CPCC (de aplicación a autos conforme lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP), imponiendo las costas, de ambas instancias, a la actora (art. 69 CPCC, de aplicación a autos conforme lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP).----------

-----3°) REGULAR los honorarios de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $43.500; los del Dr. M. Á. S. en la suma de $37.000, y los de la Perito Calígrafo M. R. B. en la de $10.000, todas las sumas con más el IVA pertinente, por la labor desarrollada en la anterior Instancia, conforme lo expuesto en el considerando pertinente (arts. 5, 6, 7, 36, 38 y 60 del Arancel).----------

------**4°) FIJAR** los emolumentos de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto, en la suma de $15.000 y los del Dr.
M. Á. S. en la de $9.300, ambas con más el IVA correspondiente por la labor desarrollada en esta Alzada (art. 13 del
Arancel).----------

------**5°) REGÍSTRESE**, notifíquese y devuélvase.----------

-----La presente sentencia es dictada por dos Jueces de Cámara por haberse alcanzado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17 del DJP) y no haber hecho uso el Dr. Jorge Luis Früchtenicht del derecho que le asiste conforme lo dispone 274, in fine, del CPCC.----------

CLAUDIO A. PETRIS **GÜNTHER E. FLASS**

REGISTRADA BAJO EL N° CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2015. CONSTE.