En la ciudad de Puerto Madryn, a los días de agosto del año dos mil diecisiete, se reúne la Excma. de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil Jalil y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dr. Heraldo E. Fiordelisi y María Inés de Villafañe para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"M., N. N. Y OTROS C/ B. B. S.A. s/ Cobro de pesos e indem.de ley" Expte. N°153 Año 2017) venidos del Juzgado Laboral N°1 (Expte. N° 192/15)**, en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia apelada? **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 245.

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

1 – Antecedentes

El Juzgado Laboral N° 1 de esta Circunscripción dictó sentencia a fs. 224 bis/229, la cual fue apelada a fs. 232 por la parte demandada, siéndole concedido el recurso a fs. 233. Expresó agravios la recurrente a fs. 234/237, siendo replicados los mismos por la contraria a fs. 239/240.

2 – La sentencia

La sentencia apelada hizo lugar a la demanda condenando a B. B. S.A. abonar a N. N. M., A. A. R. y E. E., previo descuentos legales, dentro del quinto día y mediante depósito judicial en autos, la suma de $ 119.692,05.-, $ 336.239,00.- y $ 209.480,51.- respectivamente, más intereses a la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut S.A. desde que cada suma fue

debida hasta su efectivo pago; impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

En razón de haber existido un despido con causa de los tres actores, dijo la a quo que correspondía determinar cuál fue la causal esgrimida por la empleadora para justificar el despido de los actores. De las cartas documento obrantes en autos (fs. 4/6) surge que se les imputó haber generado con su conducta una absoluta pérdida de confianza, una falta concreta y grave al deber de fidelidad, lealtad y buena fe laboral. La conducta -generadora de la falta de confianza- fue: exigir a la empresa utilizando reiterados mecanismos de presión e intimidación- una suma de dinero para no denunciar supuestos incumplimientos de obligaciones

laborales.

Plasmó la sentenciante que ante la invocación de "pérdida de confianza" con justa causa de despido (art. 242 LCT), el juez debe analizar el hecho imputable al denunciado y la carga de acreditación pesa en cabeza del denunciante.

Analizando las pruebas para constatar si se acreditó la causal de despido, tuvo en cuenta que la denuncia penal que formulara la demandada contra los actores fue desestimada por el Ministerio Público Fiscal, o sea, no se configuró el delito de extorsión.

Tuvo en cuenta que si las irregularidades imputadas al empleado originan la sustanciación de una causa en sede Penal promovida por el empleador, media respecto del tribunal del trabajo la prejudicialidad del art. 1101 Cód. Civil de Vélez. A su vez, plasmó lo dispuesto por el art. 1103 del mismo

cuerpo legal.

Del análisis probatorio realizado, la a quo concluyó que la demandada no logró probar el acaecimiento de la conducta injuriosa que imputó a los

actores y que motivó la pérdida de confianza. No encontró un

comportamiento antijurídico de los actores que justificaran el despido. Por lo tanto, consideró a los despidos dispuestos como incausados, siendo procedente su indemnización. Practicó cada una de las liquidaciones a abonarse a cada actor, incluyendo la multa del Art. 2 de la Ley 25.323.

3 – <u>Agravios de la parte demandada</u>

Agravia a la demandada que la a quo haya considerado que no se probó la conducta antijurídica de los actores que justifique el despido oportunamente dispuesto de los mismos.

Esgrime que el art. 1101 del Cód. Civil está referido a las acciones por indemnización de daños causados por los delitos, pero en autos su parte no invocó ningún daño ni lo reclamó; solamente se refirió a la pérdida de confianza. Agrega que tampoco invocó la comisión de un delito como causal del despido. Es por ello que afirma que no existe prejudicialidad.

Agrega que en el caso no hubo absolución porque no hubo juicio; solamente existió una desestimación de la denuncia, pero insiste en que de ello no se puede desprender que el hecho no existió.

Afirma que el hecho imputado existió y está acreditado con el material fílmico y con los mensajes de texto, a lo cual agrega el testimonio de A. S..

Dice que la actitud chantajista y extorsiva impide la continuidad del vínculo laboral y configura la causal suficiente para considerar que existe injuria laboral.

Culmina con el planteo del Caso Federal.

4 – <u>Tratamiento de los agravios Consideración previa</u>

Si bien es cierto que la demandada recurrente en su recurso mezcla críticas a lo resuelto en el fallo que impugna, trayendo argumentos simplistas y

subjetivos, no es menos cierto que -respetando el criterio amplio que tiene esta Alzada sobre el tema- cabe admitir la fundamentación recursiva y tratar los agravios expuestos. Ahora bien, dado que en la presentación se confunde el concepto de ***"agravio"*** y ***"argumento"***, es necesario plantear esta cuestión previa.

La SCJBA, con el carácter de doctrina legal, ha sostenido que debe diferenciarse el concepto de *"agravio"* del de *"argumento"*.

La jurisprudencia, siguiendo esa doctrina legal, tiene dicho que debe ser considerado *"agravio"* toda crítica dirigida a las denominadas *"cuestiones esenciales"*, que son las que hacen a la estructura de la litis y su esquema jurídico. Que sin su consideración no sería posible resolver el caso planteado. Va de suyo que su tratamiento es obligatorio para la Alzada. En cambio, debe entenderse por *"argumento"* toda mención efectuada por la parte apelante destinada a sostener su posición, pero que no se refiere a las ya citadas *"cuestiones esenciales"*. Los *"argumentos"* no son de tratamiento obligatorio en segunda instancia (conf. SCBA, Ac. 32.953, 12/06/84; Ac. 42.311, 31/10/89; Ac. 43.836, 20/11/91; Ac. 43.658, 17/03/92; Ac. 50.762, 07/03/95; Ac. 54.992, 19/10/96; Ac. 67.337, 01/07/97; CALZ, Sala I, Reg. Sent. Def. 92-93, 116-94, 272-93, 48-96, 126-93, 32-90, 35-96, 159-96, 45-00, entre otros; CALZ, Sala I, 11/03/2008, in re: *"Zárate Aníbal José c/ Lovelle Daniel Osvaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios"* --N° 62.948— y *"La Construcción S.A. c/ Lovelle Daniel Osvaldo y Otros s/ Cobro de Pesos"* --N° 62.948 bis—).

Es indudable que el Juez debe pronunciarse sobre todas las cuestiones de la pretensión y la contestación; es decir, sobre las *"cuestiones esenciales"* cuando su consideración tenga influencia en la resolución del caso.

Ingresando al planteamiento de la recurrente, advertiré que los Jueces no están obligados a tratar todas las argumentaciones propuestas por las partes, sino que basta que hagan mérito de aquellas que consideren más adecuadas

para sustentar sus conclusiones (conf. CSJN, 08/11/81, in re *"Dos Arroyos SCA c/ Ferrari de Noailles"*, en "Actualización de Jurisprudencia", N° 1440, La Ley, 1981-D, pág. 781; CALZ, Sala I, Reg. Sent. Def. 32/90, 172/00, entre muchas otras).

Tales *"cuestiones esenciales"* son esas que, según las modalidades del caso, resultan necesarias para la correcta solución del pleito y vienen constituidas por puntos o capítulos de cuya decisión depende directamente el sentido y alcance del pronunciamiento y que -por su naturaleza- influyen preponderantemente en el fallo, las vinculadas a la dimensión cuantitativa del objeto de la pretensión (conf. SCJBA, Ac. 21.917, DJBA, T. III, pág. 15; ídem, Ac. 35.221, in re *"Ramos de Pagella c/ Escot"*, 22/04/86; CALZ, Sala I, 11/03/08, cit.).

Efectuadas estas consideraciones previas y reiterando que haré aplicación de la doctrina "amplia", en cuanto a la valoración del recurso deducido por la demandada, pasaré a tratar las quejas planteadas por ella.

<u>Acreditación de la causal del despido</u>

A) Es sabido que la causa de la cesantía debe ser aducida en el momento en que se notifique la ruptura del contrato de trabajo, no sólo para que el trabajador pueda formular revisión en el juicio laboral, sino también por ser una exigencia del deber de buena fe (conf. CNTrab., Sala VI, 26/02/86, TySS, 1982-472). El art. 243 de la LCT, tiene como finalidad evitar que se invoquen extemporáneamente las causas del distracto, de modo que el empleado tenga pleno conocimiento del motivo de aquéllas, y si resuelve promover demanda, disponga con tiempo de los elementos de juicio para demostrar su inexactitud y no se vea obligado en un plazo perentorio a "salir a buscar" la prueba que hace a su derecho (conf. CNTrab., Sala III, 26/04/89, TySS, 1989-795). La mencionada norma persigue el propósito de que las partes

conozcan, desde el inicio del proceso, y aun antes de la traba de la litis, el contenido cierto e invariable de la causa del despido, como una forma de salvaguardar el principio constitucional de la defensa en juicio (conf. CNTrab., Sala V, 26/12/86, TySS, 1987-331).

Teniendo en cuenta lo expuesto, corresponde remitirme a los instrumentos de fs. 4/6 que fueron redactados por la empleadora para notificar a los actores la causal de su despido ya que ello demarcará -según hemos visto- el campo dentro del cual las partes dirimirán el conflicto planteado en autos.

En tal sentido, en dicha misiva se demarcó la causa del distracto en los siguientes términos: *"Atento la irregular y constante conducta por Ud. asumida desde comienzos del mes de Abril y hasta el día 16 del mismo mes; mediante la cual Ud. conjuntamente con dos compañeros de trabajo (uno de ellos delegado gremial), utilizando reiterados mecanismos de presión e intimidación, exigió a esta parte una gran suma de dinero para no radicar en organismos administrativos y/o judiciales una denuncia respecto de supuestos incumplimientos de nuestras obligaciones laborales y facilitarnos en consecuencia y previo pago el adecuado giro comercial de la empresa, garantizándonos que con su supuesta influencia no existirían inconvenientes futuros en el desenvolvimiento de la actividad de la empresa. Se le comunica que su conducta y comportamiento han generado en esta parte una absoluta* ***pérdida de confianza****, circunstancia que obligó a radicar la pertinente denuncia penal por ante la Unidad Fiscal de la ciudad de Puerto Madryn (con entrega de filmaciones y mensajes de texto); por lo cual y sin perjuicio del resultado de la causa penal formulada; la empresa entiende que* ***su conducta resulta ser inmoral, irregular, contraria a los principios laborales que deben primar en el vínculo y contraria a toda moral y buenas costumbres****; y habiendo Ud. aprovechando su vínculo con el delegado gremial con el afán de hacerse de dinero que bajo ningún aspecto les correspondían conforme la legislación laboral;* ***su***

conducta configura una falta concreta y grave al deber de fidelidad, lealtad y buena fe laboral que debe regir el contrato de trabaj*o, lo que ha generado en esta parte una* ***pérdida absoluta de confianza*** *que hacen imposible la prosecución de la relación laboral con su persona; ello sumado a que Ud. no concurre a prestar labores desde el 17 de Abril de 2015; habiendo manifestado en forma verbal con sus dos compañeros de trabajo que poseían la influencia necesaria para lograr obtener certificados médicos y/o que eventualmente podrían sufrir un accidente de tipo laboral o inculpable que impedirían a esta parte desvincularlos de nuestra empresa, se le hace saber que se niegan y se rechazan todo tipo de certificados o denuncias por ante ART que Ud. malintencionadamente pudiese presentar desde el 01/04/2014 y hasta la fecha; conductas por Ud. asumidas que configuran* ***la pérdida de confianza*** *y que sustentan el despido con causa que por el presente se le notifica…"* (conf. C.D. de fs. 4/5; la C.D. de fs. 6 tiene una pequeña diferencia en el texto por el hecho de haber sido su destinatario delegado gremial, pero no difiere en lo esencial; el destacado me pertenece). 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 que ya he tratado aquí, 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: *"Correia c/ Aluar SA"*, 05/06/12, Reg. SD N° 43/12).

B) Por lo tanto, tengo en claro que las únicas causales del despido que deben aquí analizarse son las que he precedentemente detallado y que surgen de las referidas comunicaciones. Ellas son las que debieron acreditarse fehacientemente en autos para que los despidos puedan ser considerados "con causa" y sin derecho a indemnización por parte de los empleados.
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 al agravio vertido, revisar la decisión de la patronal y la causal a los fines de su suficiencia a los efectos de determinar si le asistió razón a la Jueza a quo al considerar que los despidos dispuestos fueron incausados a la luz de las probanzas de autos o si, por el contrario, la decisión rupturista de la empleadora estuvo justificada.
En el caso la patronal esgrimió la *"pérdida de confianza"* para proceder al despido de los actores. Pero para ello es menester contar con actos culposos

o dolosos de parte de los tres trabajadores 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…"* enunciando después que, entre los supuestos más frecuentes invocados, encontramos *"…la apropiación de herramientas propiedad de la compañía, la sustracción o intento de sustracción de mercadería sea cual sea su valor-, faltantes de caja cuantitativa o cualitativamente graves, viáticos o gastos no efectivamente realizados, falseamiento de informes, falseamiento de datos en los currículums, entre otros…"* (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…" (POSE, C., *"La pérdida de confianza como factor rupturista del vínculo laboral*", DT 2012 (octubre), 2688, LLOnline: AR/DOC/4927/2012).

C) Aquí, el acto injurioso que da sustento a la *"pérdida de confianza"* invocada encuentra fundamento fáctico en los hechos descriptos en las tres notificaciones del despido que he transcripto supra.

De las probanzas reunidas en autos no se advierte con nitidez que los hechos imputados a los tres actores resulten acreditados y que de ello resulte justificada la decisión rupturista esgrimida por la patronal y esto es lo que decide la suerte del recurso interpuesto.

No paso por alto que a los hechos que se invocaron aquí como injuria no se les encontró tipicidad delictual en sede penal. En estos casos, esos mismos hechos -de ser probados- deben ser valorados en relación con los incumplimientos contractuales laborales por el Juez de la causa (art. 242 LCT). También tengo en cuenta que más allá que en sede Penal (Fiscalía, en este caso) se haya declarado que no se configuró el delito de extorsión y se desestimara la investigación, no existe obstáculo alguno para que el Juzgado Laboral pueda pronunciarse acerca de la configuración de una injuria laboral, apreciando los elementos agregados a la causa. O sea, independientemente de la eventual calificación en el ámbito del derecho penal, hay que determinar si los hechos imputados se erigen como causa suficiente para justificar la ruptura del contrato (art. 242 LCT) (conf. CNTrab., Sala IV, 31/10/05, SD 90.924, Expte. N° 14.416/01).

Dije ya 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" a fin de poder avalar la decisión rupturista de la empleadora.

Según la queja los "hechos" que justifican los despidos han quedado acreditados por el material fílmico, los mensajes de texto y el testimonio del Sr. A. S..

El material fílmico -según la sentencia- no resultó útil a los fines de acreditar los hechos denunciados por la demandada y ello no ha sido motivo de ataque en el agravio. De las fotocopias certificadas notarialmente de los mensajes de texto (enviados por teléfono celular) acompañados por la demandada tampoco se advierte que se trate de una prueba relevante que conduzca a tener por acreditados los hechos imputados a los actores en las cartas documento mediante las cuales se les notificara su despido. Es más, del acta notarial acompañada por la demandada, surge lo siguiente: *"…En este estado el Requirente G. A. O. B. expresa que esta persona que le envía los mensajes es un empleado de la Empresa B. B. llamado E. E.…"* (fs. 101 vta.). O sea, el Notario volcó una simple manifestación de la parte interesada y no una conclusión de una constatación técnico-pericial sobre dicha circunstancia.

Por último y con relación al testigo S. (fs. 214/215), se le preguntó-en lo que aquí interesa- qué es lo que pretendían los integrantes de la reunión (4ª. pregunta) y contestó: *"Una negociación personal ocultándole al resto de los compañeros lo que ellos estaban negociando. Negociaban un pedido de dinero a cambio de no alterar el orden de otras cosas. Pasaba por ahí pero muy presente no lo tengo"*. Como vemos, no suministró ningún dato conducente para acreditar la existencia de los "comportamientos injuriosos" y, además, surge que sabía muy poco del tema, según su propio reconocimiento, al decir: *"Pasaba por ahí pero muy presente no lo tengo"*.

Los tres medios de prueba a los que acabo de hacer referencia son los que según la queja- permiten tener por acreditada la injuria justificativa de los despidos. Es obvio que estamos muy lejos de ello.

Es necesario remarcar 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 gravedad tal 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 por la demandada la falta gravísima cometida por los reclamantes y de allí que no corresponda admitir el agravio en tratamiento ya que los despidos deben considerarse incausados,

confirmándose la sentencia en este punto.

5 – <u>Conclusión</u>

Teniendo en cuenta que los agravios constituyen la medida y el alcance del recurso concedido a la recurrente y que los expuestos no logran desvirtuar los fundamentos de la sentencia en crisis, corresponde confirmar la misma

en todo lo que ha sido materia recursiva. Así lo voto.

6 – <u>Costas de la Alzada</u>

Se imponen 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, Dr. R. G., en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria y los de la Dra. L. M., apoderada de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la

Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

1. Las cuestiones fácticas traídas a decisión. Las cuestiones fácticas han sido ampliamente referidas por mi distinguido colega que me precede en el voto, motivo por el cual no redundaré en ellas, dando por transcriptos los desarrollos efectuados al respecto por el Sr. Magistrado preopinante. Centraré la atención, para el sustento individual de mi argumentación, en el análisis de los aspectos traídos a revisión a esta Cámara.

2.- Los agravios de la parte demandada B. B. S.A. Acreditación de la causal del despido – Pérdida de confianza. Se considera agraviada la parte demandada por cuanto la Sra. Jueza de grado resolvió que el despido del trabajador dispuesto por su parte no resultó ajustado a derecho y, en consecuencia, hizo lugar a la acción incoada en procura del cobro de las indemnizaciones derivadas de aquél.

El principal argumento del recurrente radica en que, a diferencia de lo resuelto en la instancia de grado, entiende que en base a los elementos probatorios obrantes en autos acreditó los hechos en los que fundó la pérdida de confianza alegada y, en consecuencia, afirma que se reúnen los requisitos necesarios para convalidar la legitimidad del despido con causa se encuentre justificada.

Adelanto mi coincidencia con el Dr. FIORDELISI en cuanto a que la queja no debe prosperar. En este orden comparto los argumentos esbozados por mi distinguido colega, a los cuales aduno los siguientes.

Como aspecto preliminar destaco que las decisiones de las partes sobre la extinción del contrato están sometidas al examen y decisión judicial por el art. 242 de la LCT, lo que obsta a la consideración de sentimientos o sensaciones que no puedan ser evidenciadas en el proceso a los fines de dicho análisis.

En el Derecho del Trabajo la *pérdida de confianza* no funciona como motivo autónomo del despido, ya que el art. 243 de la LCT refiere a conductas objetivas (y no subjetivas) de incumplimiento que resulten de tal gravedad que impidan la prosecución de la relación laboral.

Es por ello que la extinción de la relación laboral aduciendo como motivo la pérdida de confianza nada significa por sí mismo sino que es necesario evidenciar que la misma puede objetivarse para que los Jueces analicen la situación y puedan verificar su real configuración así como su grado de relevancia para justificar la ruptura del vínculo.

La ruptura por pérdida de confianza debe derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta diligente y acorde con dichos deberes creadas con el devenir del vínculo, frustrado a raíz de uno o más sucesos que llevan a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares. (Ver: CNTrab., sala II, B.P.I. c. Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (E.D.E.N.O.R. S.A.) s/ despido, 15/10/2013, DT 2014 (febrero), 324, DJ 09/04/2014, 63, AR/JUR/76391/2013.)

La doctrina ha señalado que se debe estar ante una conducta que no permite la continuidad de la relación laboral por cuanto el trabajador ha cometido algún acto que ha resultado o que hubiera podido resultar contrario a los

intereses económicos de la empresa (ver ETALA (h.), Juan José, "La pérdida de confianza". Publicado en: DT 2015 (julio), 1421. Cita Online: AR/DOC/2090/2015.).

Por imperio del art. 381 CPCC era la demandada quien debía acreditar los motivos que ocasionaron la alegada pérdida de confianza y que dichos hechos revestían la suficiente entidad como para dejar de lado el principio de indeterminación del plazo que, por defecto, rodea al contrato de trabajo salvo convención en contrario.

Más allá de las consideraciones que realiza la apelante sobre la validez probatoria de las filmaciones aportadas, mensajes de texto y el testimonio del Sr. A. S., -que según sus dichos justificarían la decisión rupturista-, destaco que la valoración de la prueba es una facultad privativa del Magistrado.

En tal sentido, comparto la valoración que hizo la Sra. Magistrada de grado y el Sr. Juez de Cámara preopinante en cuanto a que no se encuentran acreditados los hechos que verifiquen el comportamiento descripto por la demandada al rescindir con causa el contrato y que, aun cuando hubieran sido acreditados los mismos, la decisión de extinguir el vínculo resultaba desproporcionada.

Lo expuesto deja sin sostén la crítica esbozada por el apelante y, por los fundamentos vertidos, voto por rechazar el recurso de apelación en lo que es materia de agravio confirmando lo decidido en la Instancia de origen al respecto.

3.-La imposición de costas con relación a las partes intervinientes. Con relación a la imposición de costas, es de señalarse que las mismas no responden a una cuestión matemática sino que obedecen a factores o

elementos de juicio, en cuyas apreciaciones la ponderación judicial juega un papel preponderante. Al respecto, vale decir, que su exención sólo debe acordarse excepcionalmente cuando medien razones muy fundadas, por ello el instituto debe ser aplicado con criterio restrictivo.

Desde esta perspectiva, la imposición de estas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede dejarse de lado en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, Dunas y Mar S.A. c. Tejerina José y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "Frigorífico La Colorada S.A. s/conc. prev. s/ inc. deverific. por: AFIP -DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala B, "Club ciudad de Buenos Aires asociación civil", 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, "Novoa, Nelly Alejandra y otro c. O.S.F.A. (Obra Social de la Fuerza Aérea) y otros", 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), en este orden corresponde imponerlas en esta instancia al apelante, quien ha debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento del derecho. (Conf. art. 69 del CPCC).

4.- La regulación de honorarios de los profesionales intervinientes. Los honorarios de los letrados intervinientes deben ser regulados en el porcentual propuesto precedentemente por mi colega preopinante en razón de gozar de razonabilidad y encontrarse ajustado a las pautas aplicables de la Ley Arancelaria (arts. 5, 7, 8, 13, 38 y concs de la Ley XIII Nª 4) de conformidad a la tarea profesional realizada.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil Jalil vota por la **POR LA AFIRMATIVA**

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

De ser compartidos por mis colegas de Cámara los fundamentos precedentemente expuestos, el pronunciamiento que corresponde dictar sería el siguiente:

1) **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia recursiva.
2) **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, Dr. R. G., en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria y los de la Dra. L. M., apoderada de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.).
3) **REGISTRESE, NOTIFIQUESE** y oportunamente, **DEVUELVASE**.

A LA SEGUNDA CUESTION: el Sr. Juez de Cámara Dr. Julian Emil Jalil, dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por mi colega de Cámara, Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la Dra. María Inés de Villafañe no emitió opinión por haberse formado la

mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de agosto de 2017.

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

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

2) 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, Dr. R. G., en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria y los de la Dra. L. M., apoderada de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.).

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

REGISTRADA BAJO EL N° /17 SDL. CONSTE.