En la ciudad de Puerto Madryn, a los días de febrero del año dos mil dieciocho, 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: **"N., L. E. c/ J. R. A. S.A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. N° 226 Año 2017)** venidos del Juzgado Laboral N°2 (Expte. N°10.247/14), 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. 320.

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

1 – Antecedentes

El Juzgado Laboral N° 2 de esta ciudad dictó sentencia a fs. 291/298., la cual fue apelada por la parte demandada a fs. 300, siéndole concedido el recurso a fs. 301. Expresó agravios la recurrente a fs. 304/307, siendo contestado por la contraria el traslado de los mismos a fs. 309/312.

2 – La sentencia

La sentencia recurrida hizo lugar parcialmente a la demanda y condenó a J. R. A. S.A. a abonar al Sr. L. E. N., dentro del quinto día y mediante depósito judicial, la suma de $ 272.841,60.-, con más los intereses a la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut S.A., desde la exigibilidad del crédito hasta su total y efectiva cancelación; impuso las costas a la perdidosa y reguló los honorarios de los profesionales actuantes.

Dijo la a quo en su decisión final que la cuestión a dilucidar en autos era

determinar la legitimidad del despido decidido por la demandada y comunicado mediante el despacho telegráfico del 20/03/2014 (fs. 32).

Evaluó la sentenciante el texto de la notificación del despido obrante a fs. 32 y concluyó que, tal como la misma ha sido redactada, impide verificar los alcances de la injuria invocada. Dejó sentado que en ella no se especifica concretamente a qué hechos se refiere, bajo qué circunstancias y ni hablar de la falta de mención sobre la temporalidad de los mismos, para saber cuándo ocurrieron las supuestas faltas imputadas al actor, sin perjuicio de no poder saber concretamente a qué hechos se refiere.

Dice la sentencia que la expresión de los motivos del despido descriptos en la misiva rupturista en forma generalizada, incumple los postulados del art. 243 LCT, no ubica en tiempo y espacio las circunstancias en que habría ocurrido el actuar del dependiente, omite mencionar cuáles fueron las inconductas imputadas a N. y no se alega un perjuicio económico para la empresa.

Sin perjuicio de incumplir la norma del art. 243 LCT, agrega la sentencia que debió la empleadora efectuar una investigación de lo sucedido, brindando la posibilidad al subgerente de defenderse y rebatir la conducta reprobada como injuriosa, máxime al no registrar antecedentes disciplinarios y su antigüedad en el empleo.

La decisión final determinó que el despido no resultó ajustado a derecho, sino que resultó injustificado.

Hizo lugar a las indemnizaciones por despido incausado, al incremento indemnizatorio del art. 2 de la Ley 25.323 y no admitió la reparación del daño moral al no demostrarse la causa de la alegada discriminación.

3 – Los agravios de la demandada

3.1) El primer agravio está centrado en la declaración de despido incausado por parte de la a quo. Expresa la recurrente que de la simple lectura de la comunicación del despido surge que los hechos imputados a N. son lo suficientemente claros y precisos para cumplir con la télesis de la norma, o sea, que la actora sepa el motivo del despido.

Manifiesta que la parte actora solamente negó todo y alegó un despido discriminatorio. Agrega que nada dijo el actor sobre las situaciones que se invocaron en el texto del despido.

Luego vuelca jurisprudencia y opiniones de doctrina y le imputa a la a quo que efectuó un análisis superficial de la comunicación del despido, sin analizarlo en el caso particular de autos.

Invoca que la LCT no exige la formación de un sumario y/o un ámbito de discusión previo al despido y que ello fue pasado por alto por la Jueza.

3.2) El segundo agravio apunta a la imposición de costas en su totalidad a su parte. Expresa que la a quo no valoró que fue rechazada la pretensión indemnizatoria del daño moral. Cita jurisprudencia y dice que el rubro rechazado implica al menos un 40% de la imposición de costas y por tal razón solicita se revoque la decisión en este punto.

4 – Cuestión previa

Si bien es cierto que la 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 demandada 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 parte demandada, pasaré a tratar sus quejas.

5 – Tratamiento de los agravios

5.1 – La notificación de las causales del despido

A) La conclusión de la a quo ha sido que la notificación del despido con causa por parte de la demandada incumplió la norma del art. 243 LCT.

La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo. Esta denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.

Dentro de las denuncias motivadas hay que hacer otra distinción: la motivada en lo que la norma del art. 242 LCT llama *justa causa o injuria* y la que tiene otros motivos legales (por ejemplo, fuerza mayor o disminución

de trabajo, etc.).

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. Al respecto deben destacarse la existencia de tres momentos o eventos que separados en el tiempo, generan cierta incertidumbre respecto de los actos y decisiones que se adopten.

Primer momento: Las causas de un despido por culpa o responsabilidad del dependiente se fundamentan en actos reprochables que se deben dar en determinadas condiciones de lugar, tiempo y circunstancias y allí debemos situar el primer momento;

Segundo momento: El principal debe evaluar los actos acaecidos en el pasado reciente, y en función de ello habrá que determinar si se dan las condiciones para disponer la extinción con justa causa admitida por nuestro sistema legal, y en su caso disponer de inmediato el despido, notificándole al dependiente en forma clara las causas y la decisión de despedirlo por ellas, sin derecho a indemnización alguna;

Tercer momento: Producido el distracto rechazado u objetado por el trabajador, se produce un tercer momento, que es ya durante el trámite

judicial, en donde un tercero, el juez competente, será quien deberá evaluar las pruebas y la entidad de la causa, a fin de establecer si fue lícita la desvinculación por culpa o responsabilidad de la contraparte.

Ya se ha dicho que 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.).

B) 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 al instrumento de fs. 32 que fue el redactado por el empleador para notificar al actor las causales de su despido ya que ello demarcará -según hemos visto- el campo dentro del cual las partes dirimirán el conflicto planteado en autos. El texto del mismo ha sido transcripto en la sentencia de primera instancia y de allí que no es necesario reproducirlo aquí.

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 que notifica al dependiente su despido, sin que corresponda "reservarse" el derecho de denunciar otras causales en otro momento o instancia. Por lo tanto, tengo en claro que las únicas causales del despido que deben aquí analizarse son las que se expresaron en la comunicación entregada al dependiente (fs. 32).

C) Conforme lo destaca la a quo en su decisión recurrida, en la notificación en cuestión se hace referencia a: a) ***la gravísima falta disciplina;*** b) ***abuso de la buena fe***; c) ***perjuicios económicos***; d) ***diversas maniobras***; e) ***su comportamiento constituye un daño tal***.

Es de destacar que la utilización en la comunicación de frases o expresiones genéricas o de calificaciones abstractas -tales como las que acabo de transcribir- han sido rechazadas unánimemente por insuficientes a los efectos de dar cumplimiento al art. 243 LCT primera parte. La genérica

imputación realizada en el telegrama de despido incumple con el precepto del art. 243 LCT, si no es dable en ella individualizar el hecho originante del despido para ejercitar la defensa, resultando tardías las alegaciones hechas en la contestación de demanda (conf. T.Trab.N° 2 Quilmes, 07/12/81, TySS, 1982-491).

Es que si bien la comunicación del despido no debe contener necesariamente la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la injuria, para tener por cumplido el recaudo legal de hacer saber al trabajador los hechos que motivan el despido, **ellos deben ser particularmente puntualizados**, siendo insuficiente las expresiones genéricas *"gravísima falta disciplina", "abuso de la buena fe"* o *"perjuicios económicos"* para dar cumplimiento a la norma, cuya finalidad no es otra que evitar la indefensión por desconocimiento preciso de las causas en que aquél pudo fundarse (conf. C Apel. Reconquista, Sta. Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367).

No tengo dudas en cuanto a que la comunicación del despido bajo análisis que incluye los términos transcriptos supra, no cumple con lo requerido por el art. 243 de la LCT, al no exponer en forma suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo, porque de la lectura de dicho telegrama, el trabajador no puede saber qué se le imputa. Las alusiones genéricas (*"gravísima falta disciplina", "abuso de la buena fe", "perjuicios económicos", "diversas maniobras"* y *"un daño tal"*) no son suficientes para cumplimentar la imposición del art., 243 LCT. Es que las imputaciones que surgen de la notificación no constituyen expresión suficientemente claras de los motivos en que se funda la ruptura del contrato (conf. art. 243 LCT), toda vez que no indica qué hechos concretos fueron considerados como tales (conf. CNTrab., Sala III, 16/04/79, TySS, 1979-700).

La LCT dice en su art. 243 que el despido por justa causa deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante ello, si el empleador, en vez de detallar, como correspondería, en su comunicación, la falta cometida por el empleado prefirió decir: *"Notificamos desvinculación con causa a partir de la fecha por la gravísima falta disciplina, abuso de la buena fe y perjuicios económicos ocasionados a distintos empleados con diversas maniobras… Su comportamiento constituye un daño tal…"*, estamos en presencia de una comunicación rescisoria defectuosa por genérica e insuficiente.

No está demás reiterar que la explicación clara de los motivos de la ruptura del contrato tiene como fin salvaguardar el legítimo derecho de defensa del trabajador afectado por la medida.

Es por todo lo expuesto que resulta injustificado el despido dispuesto aquí por el empleador debido a que las expresiones vertidas en la comunicación extintiva adolecen de precisiones y detalles vinculados con fechas y actos concretos imputados al dependiente, pues los requisitos de precisión y claridad exigidos por el art. 243 de la LCT, resultan insoslayables para permitir que el trabajador se defienda debidamente de la imputación.

D) Luego del análisis realizado y sin perjuicio de haber incumplido la patronal lo normado por el art. 243 LCT, llego a la conclusión -concordando con la a quo- que la imputación efectuada al actor y que condujo a la decisión de despedirlo fue apresurada, por cuanto la demandada debió ponderar, a la hora de resolver la situación del trabajador, que ni siquiera se le requirieron explicaciones sobre su comportamiento a efectos de clarificar lo ocurrido, siendo que se trataba de un dependiente con el que había

mantenido una relación durante cinco años y medio de labor a sus órdenes y sin una sola sanción.

Es 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. De allí que he de compartir también los dichos de la a quo cuando hace referencia a que debió investigarse lo sucedido y brindar la posibilidad al subgerente de defenderse y rebatir la conducta reprobada como injuriosa. Frente a la vigencia de estos principios, carece de relevancia lo expuesto en el agravio con respecto a que la LCT no exige la instrucción de un sumario previo al despido.

Los fundamentos expuestos me conducen al rechazo de la queja en este punto.

5.2 – <u>La imposición de costas</u>

Conforme con el art. 69 del CPCC, la parte vencida en el juicio deberá pagar todos los gastos de la contraria, aun cuando ésta no lo hubiese solicitado. En tal sentido, señala Farina que "las costas deben aplicarse de oficio, porque son un accesorio de la sentencia y no se hallan vinculadas con la cuestión de fondo" (FARINA, voz *Costas*, en "Enciclopedia Jurídica Omeba", T. VI, p. 1061).

En esta cuestión adelanto que soy de la opinión -y lo he expresado con anterioridad al votar en varios casos similares- que el principio

fundamental que rige en esta materia es que debe cargar con las costas la parte que con su conducta hizo necesario el juicio. Es decir, aunque el monto de la condena no coincida con lo reclamado por la parte actora, el demandado que negó todo y obligó a tramitar todo el proceso, debe cargar íntegramente con las costas. Vencido es el demandado aunque la demanda no haya prosperado en su totalidad. De admitirse una solución contraria, el derecho que la sentencia reconoce al actor quedaría menoscabado con infracción del fundamento mismo de la institución de las costas (conf. FARINA, ob. cit., p. 1060).

"La noción de vencido, al efecto de la carga de las costas, ha de ser fijada con una visión sincrética del juicio y no por un análisis aritmético de las pretensiones y los resultados. Con tal base, es notorio que las costas deben ser impuestas a la parte defendida que negó toda reparación -como lo demuestra la necesidad de este pleitopues aun si el pedido fue exagerado cuantitativamente, la litis resultó igualmente necesaria al no haber pagado los demandados aquello procedente" (CNCom., Sala D, 30/07/82, LL, 1982-D-465).

Sobre esta cuestión, ha dicho nuestro Máximo Tribunal Nacional: *"…el art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación consagra el principio rector en materia de costas, que encuentra su razón de ser en el hecho objetivo de la derrota (Fallos: 323:3115; 325:3467), de modo que quien pretenda exceptuarse de esa regla debe demostrar acabadamente las circunstancias que justificarían el apartamiento de ella (Fallos: 312:889; 329:2761)…de la regla general se desprende que quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho, y la existencia de jurisprudencia o doctrina discrepante… no resulta ser razón suficiente para apartarse del principio objetivo de la derrota". "…por otra parte, la exención de costas a la vencida sin apoyarse en elementos fácticos y jurídicos suficientes puede redundar en un*

injustificado aumento de la litigiosidad, puesto que, indirectamente, se incentiva la promoción de pleitos sin sustento legal, en los que bastaría citar alguna doctrina o jurisprudencia discordante para no tener que soportar los gastos del proceso" (C.S.J.N., 10/04/2012, B. 638. XLVI, Rec. de Hecho, *"B., M.L. c/ E., S. y Otros s/ Simulación"*).

Advierto que en la queja en tratamiento la apelante pretende exceptuarse de la regla que fija la norma del art. 69 del ritual sin demostrar acabadamente las circunstancias que justifican apartarse de ella. Por otra parte, al contestar la demanda (fs. 109 y 118 vta.) solicitó el rechazo de la misma y obligó a tramitar todo el proceso para que la parte actora obtenga el reconocimiento de su derecho. No veo, entonces, que corresponda hacer una excepción al principio general que rige en la materia y de allí que propongo al Acuerdo rechazar el agravio en análisis y confirmar lo

dispuesto en la sentencia en crisis sobre el punto (conf. esta Cámara, in re: *"Fundación de Actividades Universitarias c/ Giovanetti, E. y/u Otro s/ Cobro de Pesos"*, 18/05/2012, Reg. N° 16/12, entre otros).

6 – <u>Conclusión</u>

En atención a que los agravios vertidos no logran torcer el rumbo de la sentencia recurrida, corresponde confirmar la misma en todo lo que ha sido materia de apelación. Es mi voto.

7 – <u>Costas de la Alzada</u>

Corresponde 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 sus letrados apoderados, Dres. D. E. F. y M. A. J., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la

primera instancia y los de los Dres. F. A. A. y M. A., en conjunto, apoderados de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia de origen, en ambos casos sin perjuicio de lo normado por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (conf. 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, la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe dijo:

1.

El magistrado preopinante ya reseñó en lo esencial los detalles del caso, la decisión impugnada e individualizó los agravios expuestos por la apelante, por lo que me pronunciaré directamente sobre los aspectos traídos a decisión de esta alzada.

Para fundar en los hechos y el derecho mi voto individual, conforme lo exigen los arts. 169 de la Const. Prov., 8 de la ley V N° 17 y 274 CPCC. bastarán las consideraciones que siguen.

2.

Previo a ingresar al tratamiento del recurso dejaré sentado, tal como lo ha señalado el Dr. Fiordelisi, que este Tribunal se ha guiado siempre por un criterio de amplia tolerancia para ponderar la suficiencia de la técnica recursiva exigida por los arts. 60 de la ley XIV N° 1 y 268 del CPCC, por entender que tal directiva es la que más adecuadamente armoniza el

cumplimiento de los requisitos legales impuestos por las citadas normas con la garantía de defensa en juicio, de raigambre constitucional.

3.

El eje central, sobre el que apoya su veredicto la señora jueza de grado, fue que la comunicación rescisoria no cumplió, por su generalidad, con los recaudos previstos en el art.243 LCT toda vez que no ubicó en tiempo y espacio las circunstancias en que habría consistido el actuar del dependiente en perjuicio de las personas mencionadas, como que se omitió mencionar cuáles fueron las conductas imputadas al Sr. N. a más que no se alegó el perjuicio económico para la empresa.

No se encuentra discutido en autos que a tenor de la comunicación agregada a fs. 32 y 36, el actor fue despedido por haber incurrido supuestamente- en los siguientes incumplimientos contractuales: a) gravísima falta disciplina, b) abuso de la buena fe, c) perjuicios económicos a empleados de alguna manera subordinados con diversas maniobras y que el comportamiento constituye un daño tal que hace imposible la continuación de la relación .

Por su lado el empleado rechazó los términos del despido que en un primer momento asume fue verbal y luego frente a la comunicación del mismo rechazo perjuicio a empleados y manifestó que el despido violaba la norma del art. 243 de la LCT y que en definitiva encubre una causa oculta cuál fue su matrimonio con una dependiente de la empresa.

4.

El despido motivado en injuria requiere la declaración escrita con expresión suficientemente clara de las causales en que se funda, no como un mero

formalismo sino como carga del empleador, sin posibilidad de alegación o complementación en juicio posterior."… el art.243 de la L.C.T. como derivación del derecho de defensa en juicio, recepta la obligación de claridad e invariabilidad de la causa de despido o denuncia del contrato de trabajo por el trabajador, predeterminando la materia sobre la que versará, en caso de controversia, la actividad probatoria …"(CNTjo Sala IX 26-022010 Benítez c/ Publicar s/ Despido). "En caso de despido por justa causa el artículo 243 de la L.C.T. requiere que la comunicación por escrito contenga expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Y se ha señalado que este requisito formal tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardar las partes de la relación laboral y la necesidad que tiene el trabajador de conocer con certeza los motivos que originan la decisión del empleador; y reconoce una profusa doctrina jurisprudencial aplicable en materia de despido incausado. (CANE Sala "B" SDL Nº 44/02).

Como principio general podrá sostenerse entonces, que la comunicación del despido está mal redactada, cuando quien la emite emplea una fórmula ambigua que le permitirá, frente al reclamo judicial, referirla a hechos cambiantes según su criterio o conveniencia.

Por ello es que la doctrina y la jurisprudencia le restan eficacia a manifestaciones genéricas tales como "reiterados incumplimientos", "irregularidades", "faltas graves incurridas".

La comunicación telegráfica será clara cuando, aunque no contenga la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la injuria, le haga saber al trabajador el o los hechos imputados, particularmente puntualizados.

Analizada en ese contexto la comunicación cursada a N., tengo para mí que la queja del apelante no logra revertir que no existe en su formulación ningún dato fáctico que permita identificar cuál fue la gravísima falta de disciplina en que incurrió el empleado, ni cómo se configuró el abuso de la buena fe, más allá que identifique a los supuestos afectados y que eran *"de alguna manera subordinados"* de N..

La necesidad de precisión y claridad en la comunicación de las causas de despido, constituye un requisito instrumental para obtener el objetivo buscado por la ley, esto es como ya se dijo, garantizar que el demandante pueda presentar su demanda para discutir las imputaciones, con pleno conocimiento de lo que se le ha achacado para el distracto. *" La regla del art. 243, LCT, consagra, por una parte la inalterabilidad de la motivación invocada para legitimar el despido con justa causa derivada del incumplimiento del trabajador, lo que permite juzgar dicha legitimidad con apego a la situación existente al tiempo de la denuncia, y por otra parte, la predeterminación de la materia sobre la que versará, en caso de controversia, la actividad probatoria. Así, establece un régimen marcadamente formal, en resguardo de la buena fe y del derecho de defensa del denunciado, por lo que se consideran inoficiosas las enunciaciones extremadamente ambiguas, amplias, que no permitan conocer con certeza la motivación del denunciante, ni posibiliten que éste escoja sus defensas, con cierta latitud, a los términos de la demanda."* ("Mansilla, Patricia Maria de Lujan vs. Radio Taxi 24 Hs. Cooperativa de Provisión de Servicios y otros" Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II; 28-02-2006; RC J 545/07)

No es dable inferir del texto de la carta documento los motivos en que se funda la resolución del contrato y no es que se trate de caer en el excesivo ritualismo, de pretender que cada uno de los motivos deban ser

explicitados. Si se considera que en el derecho del trabajo prima el principio de razonabilidad, resulta indispensable que surja en forma sencilla y clara y sin lugar a dudas, cuáles son los motivos concretos que determinan la cesantía, así como sus circunstancias de tiempo y lugar, a fin que queden precisamente identificadas.

Ello no surge del texto de la carta documento, cuando en rigor de verdad la demandada al tiempo de contestar la demanda, individualiza circunstancias puntuales que generan su voluntad de terminar con el vínculo laboral.

Adviértase, que ni en la comunicación ni en el responde hay referencia temporal a los hechos, lo que incluso veda al juez analizar la temporaneidad de los supuestos hechos injuriantes y la sanción dispuesta.

"Entre el hecho injurioso y la sanción debe existir una relación de contemporaneidad que justifique el nexo causal entre ambas, y es hecho injurioso inmediato debe servir por lo menos como motivo desencadenante" (Fernández Madrid, Juan Carlos y otros "Despidos y Suspensiones" Ed. La Ley Tomo I pág. 102).

Para dar respuesta al apelante, debo señalar que tampoco resulta razonable sostener que N., conocía o debía conocer los hechos imputados.

Ya hemos señalado que la regla del art.243 LCT no es de una rigidez absoluta cuando, según las circunstancias propias de cada caso, puede quedar en evidencia que el trabajador ha podido interpretar razonablemente con certeza algún acto grave imputado bajo alguna denominación genérica (cfme CNT CNAT, Sala VII, 7/6/95, S.D. 25.017).

En el caso de autos, la falta de precisión en los mismos (ambigüedad terminológica y sin identificar las circunstancias de tiempo y lugar) no solo obsta a corroborar si el empleado podía o no tener conocimiento, sino que

el trabajador no pudo saber de qué se lo acusa y así tener la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el artículo 18 de la Constitución Nacional, puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. “En este caso la conducta del empleador debe ser valorada a la luz del régimen de contrato de trabajo del art. 243 que establece la carga de comunicar los motivos del despido, sea directo o indirecto. Por motivo se entiende el hecho concreto, que, subsumido en el concepto jurídico de justa causa, legitima la conducta de quien extingue la relación. Por eso su descripción debe ser circunstanciada y precisa, no bastando indicar generalidades. Graves irregularidades que causan pérdida de confianza no constituyen una comunicación clara que permita al trabajador ejercer su derecho de defensa, por lo cual la conclusión del sistema jurídico, no es otra que la injustificación del despido. No interesa si
el trabajador puede conocer los motivos del despido o no puede
ignorarlos.- Lo que interesa es que el trabajador debe saberlos cuando el empleador se los comunica, precisamente para organizar su línea de
defensa a utilizar en la demanda." (C.N.A.T., Sala VI, julio 3- 1998 - Autos: "Montes de Oca Ángel O. c/ Laboratorios Beta S.A.").

Para concluir, la jurisprudencia también ha señalado: "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" (C.N.A.T., Sala V, octubre 31-1.998 - Verón Víctor A. c/ Celulosa Recuperada - D.T. 1989-A66).-

En la queja, la parte demandada no ha logrado, pese a su esfuerzo de argumentación recursiva, poner en evidencia cuales han sido los errores de la jueza de grado en la apreciación de los hechos ni que la valoración de la prueba sea insuficiente o parcializada y menos aún, haya equivocado en el derecho aplicado.

El segundo agravio refiere a la imposición de costas y no ha de prosperar. En nuestro sistema procesal las costas son corolario del vencimiento, esto es tanto el art.69 del CPCC como el art. 57 de la ley XIV N°1, receptan el principio general, en que las costas se imponen de acuerdo al hecho

objetivo de la derrota.

Cierto es que la norma del art. 69 del CPCC, atendiendo a una visión general del proceso cumplido, autoriza al juez a eximir total o parcialmente al vencido de las costas.

Alega la empresa demandada que la sentencia rechazó el daño moral y que por ello debe revocarse la imposición total de las costas.

En el proceso laboral, las normas procesales sobre costas deben ser interpretadas conforme los principios esenciales del derecho laboral cuales son el principio protectorio y el de orden público.

El trabajador se ha visto obligado a litigar para obtener el reconocimiento de su derecho y sin perjuicio que no ha triunfado totalmente en su cometido, lo cierto es que aún en los términos en que se admitió la demanda, no existe mérito para apartarse del principio general y objetivo de la derrota que contiene tanto el art. 57 de la Ley XIV N°1 como el art. 69

del CPCC. “Por ello, todo lo que fue necesario para obtener ese

reconocimiento, en su lógica y justa medida, representa una disminución del derecho reconocido, si no es reintegrado al sujeto del derecho mismo,

mediante la atribución de las costas al contrario vencido"(Gozaini "Costas Procesales" Ed.Ediar T 2 pág 970 La Plata, 2007).

5.

Por los motivos expuestos me expido por la confirmación de la decisión en crisis en todo cuanta fuera materia de agravios, con costas de segunda instancia al apelante vencido en ella (art. 57 de la Ley XIV N° 1). En cuanto a los honorarios, los propuestos por el Dr. Heraldo E. Fiordelisi se ajustan al mérito de la actividad cumplida en esta sede, sin perjuicio de los mínimos legales y con más el IVA si correspondiera. (arts. 5, 6, 13 y cctes. de la ley arancelaria).

Consecuentemente me expido en esta primera cuestión,

POR LA AFIRMATIVA.

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

De ser compartidos mis fundamentos por los colegas integrantes de esta Excma. Cámara, el pronunciamiento que corresponde dictar sería el siguiente:

1) **CONFIRMAR** la sentencia recurrida en todo lo que ha sido materia de agravios.
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 sus letrados apoderados, Dres. D. E. F. y M. A. J., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la

primera instancia y los de los Dres. F. A. A. y M. A., en conjunto, apoderados de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia de origen, en ambos casos sin perjuicio de lo normado por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.).

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

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe dijo:

Conforme mi voto, el pronunciamiento que correspondería dictar es el que propone el Dr. Heraldo E. Fiordelisi.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Julián Emil Jalil 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 febrero de 2018.

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 recurrida en todo lo que ha sido materia de agravios.

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 sus letrados apoderados, Dres. D. E. F. y M. A. J., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y los de los Dres. F. A. A. y M. A., en conjunto, apoderados

de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia de origen, en ambos casos sin perjuicio de lo normado por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.).

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

REGISTRADA BAJO EL N° /18 SDL. CONSTE