En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de mayo del año dos mil dieciocho, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dra. María Fernanda Zanatta, y asistencia de la señora jueza de Cámara Dra. Graciela Mercedes García Blanco y del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"G., P. D. c/ M. S. C. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 123/18,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 279/15), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 441), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. Graciela Mercedes García Blanco.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 411/421vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

La jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. P. D. G. y condenó a la demandada M. S. C. SA a abonar la suma de $235.841,66 en concepto de diferencias salariales e indemnizatorias con más intereses. Rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada. Impuso costas y reguló los honorarios a los profesionales intervinientes.

1. Recurso:

Contra tal sentencia, obrante a fs. 411/421vta., se alza la parte demandada mediante recurso interpuesto a fs. 424; asimismo, apela por altos los honorarios regulados.

A fs. 425 fueron concedidos ambos recursos.

Lucen agregados los agravios de la accionada a fs. 426/432, los que merecieron réplica de la contraria a fs. 434/436

2. Agravios:

Estructura su crítica en cuatro aspectos.

El primer agravio está constituido por entender que la falta cometida por el actor, carece de gravedad suficiente.

Considera que la sentencia no efectúa una adecuada valoración de la prueba, en tanto existe consenso respecto de las tareas desarrolladas por el Sr. G. (comprador) y por acaecidos los dos hechos motivadores del despido, pero la jueza entiende que la falta no resultó dolosa y carece de gravedad suficiente como para imposibilitar la continuidad del vínculo, careciendo el despido cursado del requisito de proporcionalidad.

Dice que la existencia o no de malicia o intención de causar daño no resulta obstáculo para cursar un despido cuando la falta en sí resulta cometida y en consecuencia causa injuria al empleador.

Afirma que el actor no cumplió con los deberes a su cargo, infringió las instrucciones impartidas respecto a cómo debía ejecutar su trabajo perfectamente conocidas por él. Remite a las declaraciones testimoniales de los Sres. D. y D., quienes –dice- afirman ello.

Sostiene que en su caso el dolo o la culpa grave no se requiere para cursar un despido causado como ocurrió con G..

Argumenta que no obstante la comisión de una sola de las faltas –a su entender- resulta causa suficiente para el despido, la jueza *a quo* omite ponderar una de ellas, fundando su tesitura en fragmentos de la declaración testimonial de D., cuando esta en su totalidad es conteste con lo expuesto por la parte en la contestación de demanda. Considera que la declaración evidencia que G. incumplió con las políticas básicas de adquisición de bienes de la empresa.

Señala que no en menos de cuatro oportunidades el testigo especificó que "necesariamente" el "comprador" debe: i)efectuar las compras; ii) efectuar los pedidos de presupuestos (el subrayado es del original); iii) realizar la búsqueda de contratistas; iv) en su caso, concretar las "compras autorizadas"; v) que ningún pedido se efectúa por palabra; vi) respecto de quien selecciona al proveedor indicó "… el comprador busca, primero ver la urgencia, si hay otra persona que haga el trabajo, se lleva directamente al proveedor, pero previamente el comprador tiene que hacer siempre, porque lo piden, es el tema de la autorización, mejor dicho, mandar un correo…", agrega que al responder sobre las políticas básicas de la empresa para la compra de bienes y servicios respondió claramente: "cuidado de la empresa, cuidar los bienes, la parte económica de la empresa, con la mejor responsabilidad", e hizo referencia a que luego de la baja del oro se endureció aun más la política de la empresa, debiendo ser estrictos en la búsqueda de proveedores. Expone que

respecto de las reparaciones de bienes y en referencia al proveedor, el testigo respondió: …"era un poco más ajustada… llevalo a fulanito… vemos el precio… pero ese nos hace bien el trabajo…".

Afirma que jamás se dispensaba al comprador de la carga de "buscar" los presupuestos, obtener y seleccionar el mejor precio para la adquisición y/o reparación de bienes de la empresa, siempre en procura de resguardar los intereses de esta. Agrega que de ello tenían perfecto conocimiento los empleados, tal como surge de la declaración de D., D., "existe un procedimiento de trabajo, hay un procedimiento de compra… que tiene cada empleado".

Indica que respecto de la OC X el actor, envió las piezas desde un taller de Comodoro Rivadavia a un taller ubicado en Buenos Aires sin contar con autorización, sin contar con cotizaciones comparativas de otros proveedores, siendo el envío innecesario porque podía repararse en la unidad minera, generando una erogación forzada en la compañía.

Sostiene que surge de la pericia informática que: los materiales se enviaron en forma previa a la generación de la orden de compra generada por el Sr. G. en fecha 20/07/2015, que ante el requerimiento del proveedor se forzó a M. S. C. SA a contratar (puesto que la reparación ya se había efectuado), debiendo liberar la orden en cuestión en fecha 23/07/2015, y que G. jamás solicitó los presupuestos.

Considera inapropiado el análisis fragmentado de la declaración del testigo a fin de presumir que el envío de piezas fue efectuado con conocimiento de su superior, (lo que -a su criterio- no resultó acreditado,

y menos aun su autorización), toda vez que de la declaración surge el procedimiento que el actor debió cumplir y claramente omitió.

Insiste en que la totalidad de los testigos precisaron los deberes que necesariamente el comprador debe cumplir: a) requerir al menos tres presupuestos; b) velar por los intereses de la firma; c) cuidar los bienes; d) preservar monetariamente a la firma (cuidado de costos).

Asevera que el actor violó las políticas de adquisición de la firma, la forzó a asumir innecesarios sobrecostos y precios excesivamente onerosos, motivo más que suficiente para cursar el despido.

En relación con la orden de compra generada para la adquisición de válvulas N° 4510055258, se provoca similar situación, puesto que el Sr. G. omitió efectuar el sondeo de proveedores para seleccionar el más apto pretendiendo que la compañía asuma el costo por la compra de piezas a un valor cinco veces superior.

Remarca que la carga de solicitar presupuesto jamás resulta dispensada al comprador, aunque mediara la mayor de las urgencias, lo que en el caso nunca ocurrió, ya que contó con el tiempo suficiente para requerir cotización, resolver la operación "costosa" y contratar con un nuevo proveedor a valores de plaza. Agrega que el actor pretendió engañar a su superior alegando tal urgencia.

Considera que ambas faltas cometidas por el actor motivaron el despido cursado, aun cuando tan solo una de ellas como la relacionada al hecho atribuido a la OP X resultó de gravedad suficiente para motivar el despido

finalmente cursado. Cita el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se pregunta cómo puede "restablecer" el empleador la confianza en el empleado, que posee una función tan "sensible" como la de resguardar los intereses de la empresa al seleccionar y luego adquirir insumos para esta, teniendo claras y precisas instrucciones al efecto y que de manera estrepitosa incumple.

Respecto a la gravedad de la falta y la proporcionalidad del despido, dice que contrario a lo que entendió la jueza *a quo*, la antigüedad del empleado en lugar de resultar un atenuante importa un mayor deber de diligencia y probidad exigible.

Existe proporcionalidad en la sanción, puesto que el actor se desempeñó como comprador, y como tal debió efectuar una correcta selección de proveedores en torno a la rentabilidad de la empresa y los más bajos costos en la operación. Que el actuar del Sr. G. implicó una pérdida de confianza porque violó las disposiciones de la firma respecto de la adquisición de productos y/o selección de proveedor, forzando erogaciones y mayores costos a su empleador causando un importante perjuicio patrimonial.

Dice que la maniobra alertada por el empleador resultó de suma gravedad, lo que tornó imposible la continuidad del trabajo por su exclusiva culpa. Agrega que ya sea por negligencia, culpa o dolo o cual fuera la causa de su comportamiento cometió las faltas que se le atribuyeron; que confirmaron la total ausencia de responsabilidad lo que importó la pérdida de confianza en su persona.

Argumenta que para entender la gravedad, basta con cuantificar el costo entre lo que el Sr. G. "compró" y lo que finalmente su mandante "adquirió" con una diferencia del 500% más elevado en el primer supuesto.

El segundo agravio: reiteradas faltas acreditadas. Expone que la Sra. jueza soslaya que "… la demandada alegó en la nota de despido expreso que el actor había infringido en reiteradas ocasiones disposiciones básicas de la Política de adquisición de la empresa, situación que no acreditó", lo que no resulta cierto en tanto la propia juez tuvo por acaecidos los hechos imputados al actor y que se detallaran en la comunicación del despido. Transcribe la nota y resalta en negrita la frase que reza "sus incumplimientos a la Política de Adquisición de la empresa han quedado en evidencia en las siguientes situaciones: I) bajo la OC X … II) bajo la OC X."

Se hizo referencia a que infringió en reiteradas ocasiones disposiciones básicas, y luego se precisaron cuáles fueron esas ocasiones, en los dos hechos que se expusieron, y que las conductas que se le imputaron en incumplimiento del art. 243 de la LCT, fueron claramente detalladas en la comunicación del despido, las cuales resultaron acreditadas en autos.

Reitera los argumentos respecto de los incumplimientos al deber de diligencia y buena fe del actor.

El tercer agravio son los intereses mandados a aplicar. Dice que no solo la agravia la falta de fundamento de la sentenciante al mandar a aplicar semejante tasa de interés, sino por cuanto su aplicación

resulta a todas luces excesiva y vejatoria del derecho de propiedad de su mandante.

La tasa dispuesta le resulta desajustada a derecho. Explica que existieron motivos por los cuales se dispuso el despido con causa, no obstante la jueza *a quo* entendió que las faltas cometidas no ameritaban el mismo, aplicando una tasa que califica de "sancionatoria", excesiva, desigual y desproporcionada.

Ejemplifica diciendo que ni siquiera las entidades bancarias (que si utilizan el dinero) perciben el interés fijado en autos para el créditos 24 meses (dos años), ello por cuanto resulta contrario a derechos y alejado de la realidad imperante.

Agrega que tampoco el actor solicitó se mande a aplicar tal tasa de interés, considera que resulta aplicable lo resuelto por esta Sala que integro en SD 12/2017, la que transcribe en la parte pertinente.

Luego transcribe jurisprudencia respecto al interés moratorio de la que extrae la premisa que el interés moratorio es reparatorio del perjuicio sufrido por el acreedor y no sancionatorio.

Sostiene que en la práctica la tasa fijada implica un enriquecimiento ilícito por parte del actor, respecto de quien no solo se le reconoció un crédito laboral, sino que repotenció su crédito mediante la aplicación de una tasa de interés excesivamente alta que importa prácticamente la multiplicación del crédito reconocido sin razón plausible alguna.

Propone se aplique la tasa activa del Banco Nación. Argumenta que de un simple cálculo aritmético surge una considerable diferencia al aplicar una u otra tasa lo cual refleja el desproporcionado rédito que sin causa

tendría el actor el cual rondaría en unos $80.000, pues de aplicarse la tasa dispuesta se lo condenaría a abonar un 33.92% en más que de aplicarse al crédito la tasa activa del Banco Nación.

Considera que admitir como tasa de interés la que se cobra para los préstamos personales implica evidenciar un palmario desconocimiento de la realidad del mercado. Señala que dicha tasa es altísima por el riesgo que implica realizar una operación de esas características, ya que la misma encierra el peligro (bastante concreto) de incobrabilidad. Se explaya respecto del tema.

Sostiene que quien accede a una indemnización a partir de una sentencia no está sometido a estos riesgos, sino que los intereses vienen a compensar el perjuicio sufrido por la no percepción del capital en tiempo oportuno, pero a ello no corresponde agregarle costos adicionales. Agrega que la tasa pretendida no viene a compensar eventuales perjuicios que pueda haber sufrido la parte actora por no disponer del dinero en término sino que esta formada por: (costo financiero, el costo operativo, la prima de seguridad el costo impositivo, etc.), componentes que nada tienen que ver con ello, lo que desnaturaliza la función que la ley les ha querido dar y que tornan la condena palmariamente confiscatoria.

Solicita se morigere la misma por resultar absolutamente excesiva teniendo en cuenta que el actor es una persona particular que no desarrolla actividades financieras y tampoco la demandada, que no prestan suma alguna de dinero, el tiempo transcurrido en que ocurrió el despido y que el objetivo de la tasa de interés ha sido compensar la indisponibilidad del dinero.

La última queja radica en la imposición de costas a su parte. Se agravia en último lugar en tanto impone todas las costas a su representada, cuando no prosperaron los siguientes conceptos: Adicional zona FC, Diferencia SAC prop. 2 semestre/2015 Indemnización art. 2 Ley 25323. Considera que se debió imponer las costas en función de las pretensiones rechazadas. Solicita se recepte el agravio de confirmarse la sentencia en crisis.

2. Antecedentes:

El Sr. P. D. G. reclamó indemnización por despido arbitrario y diferencia de SAC proporcional del 2do. semestre de 2015, por adicional zona FC e indemnización art. 2 de la Ley 25323 por las sumas no abonadas de integración de mes de despido, preaviso e indemnización por antigüedad. Practicó liquidación provisoria por la suma de $357.937,25.

Relató que comenzó a trabajar para la demandada el 19 de noviembre de 2007, como comprador, abocado exclusivamente a realizar las gestiones primarias de contratación de terceros para la reparación de equipos y compras de materiales. Explicó la política empresarial de la demandada para la realización de tales tareas.

Dijo que la demandada le imputó falsamente deslealtad laboral y pérdida de confianza al acusarlo de incumplir la política de adquisición de la empresa en dos operaciones: una de reparación de piezas y otra por compra de materiales.

Respecto de la reparación (Orden X) se le imputa haber enviado de manera innecesaria, sin autorización previa de la Gerencia de Logística y sin contar con cotizaciones comparativas de otros proveedores, piezas

–vigas- para reparar a la ciudad de Bs. As. al proveedor GRIMET por la suma $299.051 por lo que la empresa debió afrontar los sobrecostos de fletes y precios onerosos habiendo podido ser reparadas en la unidad minera o proveedores locales.

Explicó que carecía del conocimiento técnico necesario para determinar el proveedor, por lo que fue determinado por la Superintendencia de Mantenimiento según el procedimiento descripto por la política de la empresa para reparaciones complejas, tomando la decisión final el Gerente de Logística, Sr. T..

En relación a la compra (Orden X), se le imputa la compra de válvulas a un precio cinco veces superior sin contar con presupuestos comparativos. Explicó que se trató de un supuesto de urgencia y que la empresa ya había adquirido otras válvulas con anterioridad que no se ajustaban a la calidad que se requerida. Señaló que solicitó a proveedores en esta ciudad dos presupuestos que no fueron aprobados por la Gerencia de Logística, desconociendo el motivo de la no aprobación. En definitiva nunca existió la compra y no se pagó precio por ese material.

La sentenciante, con apoyo en la prueba pericial, informativa y testimonial producida concluyó que el actor confeccionó las dos órdenes de compras.

Respecto de la OC X consideró que el envío de las vigas al taller G. para el presupuesto y posterior reparación fue efectuado con conocimiento del usuario y del Gerente de Logística Sr. S. B..

Respecto de la OC 4510055258, consideró que el hecho imputado existió y que tuvo relación causal con la reacción de la demandada de decidir la resolución

contractual pero no fue objetivamente grave capaz de hacer que no resulte razonable la continuación del vinculo.

Tuvo en consideración la falta de antecedentes vinculados con el hecho imputado y tenido por acreditado porque la falta anterior imputada fue por otro motivo “choque de camioneta” y la antigüedad de 7 años y 9 meses del trabajador.

3. Tratamiento de los agravios:

A tenor de lo reseñado surge que los dos primeros agravios de la demandada se centran esencialmente en la valoración de las circunstancias fácticas efectuada por la sentenciante de grado, brindando un análisis de la prueba que hace a su posición. En particular, el indicado como segundo agravio no reviste trascendencia en relación al fundamento central de lo decidido.

No resultará holgado entonces señalar que el sistema legal vigente remite el análisis último de la calificación de la injuria a la libre y prudente apreciación judicial (art. 242 LCT).

Y que cuando se invoca "pérdida de confianza" se hace alusión a un sentimiento subjetivo cuya legitimidad no es susceptible de cuestionamiento racional. Pero en la medida que -como en el caso- aquella se atribuya a situaciones que reflejan un incumplimiento de los deberes del trabajador o la inobservancia de obligaciones contractuales que hayan causado algún perjuicio a la empresa, es claro que la decisión rescisoria de la empleadora debe lucir suficientemente fundada.

En el caso, observo que ha llegado firme a esta instancia que el envío de las vigas fue realizado con

el conocimiento del usuario o solicitante de la reparación y del Gerente de Logística. Así, la imputación efectuada de haber enviado innecesariamente desde Comodoro Rivadavia ciertas piezas para su reparación "sin autorización de la Gerencia de Logística de la empresa y sin contar con cotizaciones comparativas" no se ha verificado.

Pues conforme el razonamiento de la sentenciante y con base en las testimoniales transcriptas y que he escuchado, existían al menos dos procedimientos: uno para compras y otro para reparaciones. Además del procedimiento en caso de "urgencia/emergencia" (conforme señalan los testigos D. y D.) o "premura" (ver política de adquisiciones fs. 64).

En el procedimiento para la reparación, conforme fuera descripto por los testigos, el usuario o solicitante, indica la reparación que necesita incluyendo las características y especificaciones técnicas y las envía a la base de esta ciudad que operaba en las oficinas de Transporte Unión donde se desempañaba el actor en el área compras y logística.

"Mandaban el bien desde la mina a Comodoro Rivadavia en un cajón o en un camión completo y el usuario pedía que se lo lleves a un proveedor o a otro ya sea por el trabajo que ya venía haciendo o porque ese proveedor trabajaba con material de mejor calidad".

La función del comprador en tal caso era enviar a los proveedores de la demandada, previamente seleccionados e inscriptos en el "Maestro de Proveedores" o directamente al proveedor que el usuario o solicitante le indicara, la piezas a reparar para obtener el presupuesto.

Ello solo indica que no requería autorización ninguna para enviar, pues reiteradamente el testigo B. señaló que no es posible hacer un presupuesto "a ciegas", lo cual es un dato de la realidad, el proveedor debe ver "qué es lo que hay que hacer para presupuestar".

Es decir esta primera parte de la gestión que realiza el comprador no requería autorización alguna. Pero además, todo ello se hacía conforme el sistema de *mails* o el sistema SAP, y a través de los SOLPES (Solicitud de pedidos) que implicaban además una cadena que se replicaba entre todos los operadores: usuario - gerentes de operaciones (que estaba en la mina); gerente de logística, jefe de compras y comprador.

Todos tenían conocimiento y en el caso, el usuario y jefe de logística lo tuvieron del envío concluyó lógicamente la sentenciante. En abono de ello digo que el testigo D., que se desempeñó hasta el 20/5/2015 como supervisor de logística en la mina, dio cuenta del envío de las vigas a esta ciudad y las circunstancias en que se produjo y que detalló la Dra. Pacheco (fs. 417), justificando el por qué hubo conocimiento en la empresa del envío (se trataba de caños de 12 metros de largo que debieron ser levantados con una grúa, que no pudieron ser bajados de los camiones en que vinieron de la mina a esta ciudad y fueron directamente en esos mismos camiones a Bs. As. La envergadura de la maniobra habla a las claras del conocimiento que hubo en la empresa y que un comprador sin capacidad de decisión, no pudo gestionar por sí solo).

Por lo demás y de acuerdo a las reglas que rigen la carga de la prueba, es a la parte que asume la iniciativa de poner fin a la relación laboral, quien

carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vinculo, demostración que no debe dejar margen de duda.

En el caso, la demandada debió aportar prueba para acreditar que la reparación podía hacerse en S. C. y Chubut como afirmó al contestar demanda y desmintieron los testigos y también acreditar aquel proceso anterior al envío, las cadenas de *mails* que debieron existir y de la cual es un indicio la documental aportada por el accionante –aunque desconocida- o por el contrario demostrar a través de sus registros, que tal proceso fue omitido. Sobre todo, teniendo en cuenta que el sistema registra todos los movimientos con anoticiamiento a todos quienes intervienen desde el pedido de compra o servicio hasta la recepción del mismo.

En cambio solo ofreció prueba tendiente a demostrar el pago de la orden de compra que sí fue generada por el actor, en su calidad de comprador, pero tal no fue la imputación de la falta que por otra parte no fue contradicha por el actor.

Dicho ello entonces, arribó también firme a esta instancia que el segundo hecho imputado, esto es la OC X relativa a la compra de válvulas sin contar con las cotizaciones comparativas y sin mediar urgencia que habría justificado la omisión quedó probado.

El agravio radica justamente en la valoración de la gravedad de la injuria para causar el despido y la falta de confianza.

Y en tal sentido, coincido con la valoración efectuada por la sentenciante.

Reitero que tanto la apreciación del material probatorio, como la determinación de la existencia o no

de injuria que justifique la extinción del vínculo laboral constituyen materia reservada a los jueces de mérito.

El límite que encuentra tal facultad lo constituye la eficaz alegación y demostración por el apelante del absurdo en que incurrió la jueza *a quo* al apreciar los hechos y las pruebas de la causa, o en la afirmación y comprobación de que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige (art. 242, LCT).

En el caso, la recurrente, pone el acento en que las declaraciones testimoniales fueron contestes en señalar que necesariamente el comprador debía efectuar los pedidos de presupuestos, en la existencia de un procedimiento de trabajo para cada empleado, pero soslaya totalmente las declaraciones en cuanto también dan cuenta del mecanismo seguido para el pedido de presupuestos para la reparación, la existencia de la cadena de *mails*, los "SOLPE", que nada podía hacerse por fuera de ese sistema informático, que las compras no se efectuaban si no había una autorización.

Dijo D. que el sistema SAP y la SOPE impiden que se pueda comprar sin el solicitante que genere la "solicitud" o "requerimiento". También afirmó que con ese sistema de gestión los compradores estaban muy acotados.

D., dijo que el comprador era un mero gestor.

Ello es tan así, y merece la confianza en los testimonios, que el propio sistema detectó la OC relativa a las válvulas y denegó la autorización, no efectuándose la operación.

Entonces, si bien el hecho existió y se probó, a lo fines de "calificar" la injuria o la falta, entiendo que la apreciación de la prueba que propone la demandada es parcial y no demuestra el absurdo en el análisis de la jueza.

A ello agrego que en el Derecho Laboral la pérdida de confianza no funciona como motivo autónomo del despido, ya que el art. 243 de la LCT no refiere a consideraciones subjetivas, sino a conductas objetivas de incumplimiento que sean tan graves que impidan continuar la relación laboral ni tan siquiera a título provisorio (requisito este último que deriva de la buena fe descripta en el art. 63 de la LCT).

En consonancia con ello, la conducta atribuida al otro sujeto debe ser hasta tal punto grave e injuriosa que impida la vinculación. De ahí 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 esa pérdida de confianza 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.

Esto es así, pues en el sistema jurídico nacional, 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. Dicho de otro modo, la pérdida de confianza (sentimiento subjetivo) no constituye causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo; debe

sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada, que tornen objetivamente imposible la prosecución del contrato.

Según lo antedicho y habida cuenta las circunstancias debatidas en autos, no parece fundada la decisión rescisoria de la empleadora cuando se trata de un trabajador que no tiene ninguna sanción por incumplimientos similares o de superior entidad. Es que solo probado el segundo de los hechos imputados –la compra de las válvulas sin cotizaciones comparativas-, y evidenciado que el sistema de control de la empresa impidió un perjuicio concreto y grave para los intereses de la misma, coincido en que la falta pudo haber sido sancionada disciplinariamente pero en modo alguno constituye una injuria de tal gravedad que configure perdida de confianza y constituya causal de despido justificado.

La injuria laboral está dada en general por todo acto u omisión en que puede incurrir, tanto el trabajador como el empleador, que importen daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honora o intereses de una de las partes, o sea que para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato" (CNTrab en numerosos antecedentes cit. por Raúl Horacio Ojeda en "Teoría de la injuria laboral", *Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal Culzoni, 2011-2, "Extinción del contrato de trabajo" – IV).

Propongo entonces el rechazo de los dos primeros agravios de la recurrente.

b) En el tercer agravio se alza contra la tasa de interés impuesta por la sentenciante a la tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut.

La parte actora en la demanda solicitó la aplicación de intereses sin especificar tasa alguna. Ninguna referencia efectuó la demandada al respecto.

La tasa de interés razonable y adecuada para el resarcimiento del daño moratorio es la que cobran los bancos oficiales en sus operaciones, dada su variación y ajuste a las contingencias económico-financieras, conclusión mucho más evidente en el caso de créditos alimentarios, y laborales en particular.

De allí, que en la circunscripción, la tasa activa –aun de diferentes entidades bancarias- ha sido la aplicada desde el año 2000 en forma invariable con el propósito de mantener incólume el contenido económico de la sentencia y en ejercicio de la facultad judicial dispuesta en el art. 622 regla 3° del C.C.

Se busca resarcir al acreedor el daño moratorio sufrido por la indisponibilidad del crédito judicialmente reclamado, a cuyo efecto, se parte de la razonable presunción de que el actor, se ha visto necesitado de suplir esa indisponibilidad mediante el recurso a fuentes de financiación en el mercado de dinero. De ahí que las tasas activas que perciben los bancos constituyen una razonable pauta acerca del costo del dinero, pues el trabajador no es un inversor financiero que puede elegir entre prestar su dinero a un banco o a su empleador.

Frente a tales razones, se advierte que son inatendibles de las alegaciones referidas a la improcedencia que el demandado soporte el pago de tasas

que incluyen elementos propios de las personas ajenas al mercado sencillamente porque es la mora de la demandada el correlato jurídico o causa obligacional de la imposición de intereses y, conforme se viene diciendo, la causa por la cual es acreedor (trabajador) puede haberse visto en la necesidad eventual de acudir al auxilio financiero para paliar tal situación. Se trata, de compensar adecuadamente este menoscabo económico haciendo prudente uso de la facultad judicial prevista en el art. 622 C.C. (C.Apel. Trelew, Sala A, 4/2/97, "D., A. M. v. S. S.A.", en Abeledo Perrot *on line*).

Esta Cámara que integro, en sus dos salas, ha analizado la tasa de interés que corresponde aplicar en los procesos de naturaleza laboral variando el criterio que vino sosteniendo en pleno hasta el año 2016 de aplicar la tasa activa para operaciones de descuento del Banco Nación Argentina por no reflejar la realidad económica y social del momento, desatendiendo así la plena protección que el salario del trabajador reclama.

Es por ello, que cotejando las distintas tasas que aplican las entidades financieras, la variable de la oferta crediticia, las variaciones de la economía según los datos que surgen de los informes de INDEC y publicaciones efectuadas por IPC consultadas, se estimó adecuada la tasa "para préstamos personales y familiares del Banco del Chubut S.A. por ser la que mejor mantiene la integralidad del crédito reconocido" (esta Sala S.D. 36/L/2016; 37/L/2016; 2/L/2017; 4/L/2017; 5/L/2017; 8/L/2017; 12/L/2017; 14/L/2017, Sala A, S.D. 34/L/2016, 13/L/2017 entre muchas otras) en aquellos casos en que el principio de congruencia lo permitiera o, como en el

caso, hubiera sido dejado librada la fijación de la misma.

Tales conclusiones que ya hice propias (S.D. “L” nros. 16/17, 28/17, 29/17, 31/17, 36/17, 42/17, 5/18 y 10/18), hallan justificación en el marco de la devolución a la "razonable discreción de los jueces de la causa” la potestad de discernir la tasa de interés aplicable que mejor se ajuste a las garantías constitucionales, conforme doctrina de la Corte Suprema Nacional a partir de la causa “Banco Sudameris” del 17/5/94 (DT 1994-B-1973) en la que se resolvió que la cuestión de la tasa de interés a aplicar no era de naturaleza federal, quedando sujeto a la prudencia judicial y no generando contienda federal salvo que por aplicación de la tasa en cuestión se suscitare el caso de sentencia arbitraria. Criterio también seguido por el Superior Tribunal de Justicia Provincial en "S., C. c/ L. P. S.A. y/u otro s/ Indem. por Acc. Trabajo" (expte. N° 15.502-S-1996), Sentencia Nro. 8/1997.

Entonces, con la tasa definida se salvaguarda el capital obtenido en la condena de los efectos nocivos provocados por la depreciación monetaria, ser la de plaza local y además la aplicada por el Superior Tribunal de Justicia como adecuada en caso de intereses no estipulados ni establecidos (SD Nro. 6/SRE/02; 4/SCA/11 y más recientemente 19/SRA/15).

En consecuencia, rechazo el agravio en este punto.

c) La imposición de costas a su parte le genera agravio a la recurrente.

En atención a como se decide, y tal como me pronuncie recientemente en SD 10/18 del 4/4/18, he venido sosteniendo de conformidad al criterio

mayoritario de esta Sala, que para establecer la condición de derrotado o vencido, no es admisible parcelar el litigio con relación a los distintos reclamos, sino que ha de estarse a un enfoque global de su resultado y siguiendo un criterio jurídico y no aritmético resultando vencedor quien obtiene el reconocimiento de su derecho, aun cuando ello sea en mínima proporción, siendo razonable que no queden a su cargo los gastos realizados para lograr la justicia del caso (STJCh, expte. Nro. 13.707-V-1992, esta Sala SD 32/2001 y SD L Nro. 8/2015 entre muchas otras) y al que adhiero conforme lo expresara en SD L Nro. 26/2017 y 33/2017.

El fundamento del hecho objetivo de la derrota, no sufre desmedro por la sola circunstancia de que el reclamo inicial no prospere íntegramente y que se hayan reconocido parte de los rubros reclamados (*cf*. Morello -Sosa- Berizonce en "Cód. Procesales de la Pcia. de Bs. As. y de la Nación", T.II-B, pág. 112/113, p.532).

Esta conclusión se refuerza por la naturaleza laboral del proceso. El empleado necesitó accionar judicialmente para que se le reconocieran sus derechos, aunque no lo fueran en la extensión que peticionara en la demanda. La propuesta de la recurrente implica una visión parcializada y cuantitativa de la contienda, lo que descarto para la aplicación proporcional de las costas en los procesos laborales.

Propongo también rechazar el recurso en esta parcela.

5. La demandada condenada en costas apeló los honorarios regulados por considerar que son altos.

Dentro de nuestro sistema, la elección de la vía numeral mínima, máxima o intermedia es una atribución privativa de los jueces, con amplio margen de discrecionalidad para la ponderación del mérito, naturaleza e importancia de la labor desarrollada, siempre que en tal ponderación no se aparte de los extremos dados por la ley, resultando arbitrario aquel auto regulatorio que no respete los mínimos emergentes de las escalas arancelarias (CSJN 6/9/84 Fallos 306:1265, 308:848, 310:925).

Atento a ello, teniendo en cuenta la labor efectivamente desarrollada, resultado obtenido, la relación entre la gestión profesional y la probabilidad de efectiva satisfacción de la pretensión reclamada por el vencedor, más la aplicación de las pautas orientadoras de la ley de aranceles profesionales citadas, teniendo en cuenta el doble carácter de la actuación de los letrados, se juzga razonable la regulación efectuada.

Adviértase que la regulación efectuada a los letrados del actor en el 20%, está debajo el promedio total que para el ganador (14.3% -mín.- y 28% -máx.-) prevé la escala arancelaria teniendo en cuenta la previsión de procurador. Asimismo, la regulación a favor de los letrados de la demandada establecida en el 16% del monto del proceso, toda vez que el promedio está dado en el 16,45% entre el porcentual máximo y mínimo previsto para la parte vencida.

Se concluye por tanto que no resultan elevados los emolumentos fijados.

6. Costas y honorarios:

En atención a como se resuelve, las costas de esta instancia se imponen al apelante por el principio general de la derrota.

Los honorarios, por aplicación de las pautas legales previstas por el artículo 5 y las escalas específicas del 13 del régimen arancelario se establecen en el 25% de los que le correspondan en la instancia de grado a favor de los letrados de la demandada recurrente y en el 27% de los que le corresponde por su actuación en la instancia de grado a los letrados de la actora. En ambos casos deberá adicionarse la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

1) Rechazar el recurso interpuesto por la demandada a fs. 424 y confirmar en todas sus partes la sentencia de fs. 411/421vta.

2) Imponer las costas de esta instancia a la demandada vencida.

3) Regular los honorarios de los Dres. Nélida León de Escribano, J. Facundo Llorens Guitarte, Claudia A. Rodrigues y Giovanna Analía Blandino conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%) de los que le fueron regulados por sus trabajos en la instancia anterior y los de los Dres. Luciana Beatriz Bedino y Fernando Amadeo Gómez conjuntamente en el veintisiete por ciento (27%) de los que le fueron regulados por su actuación profesional en la primera instancia. En ambos casos con más la alícuota del IVA si correspondiere.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (fs. 424, agravios fs.

426/432). En la oportunidad fueron apelados los honorarios regulados, por altos. Corrido el traslado de ley, fue contestado por el actor (fs. 434/436).

I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el Sr. P. D. G. promovió demanda laboral por despido y cobro de pesos contra la firma M. S. C. por la suma de pesos trescientos cincuenta y siete mil novecientos treinta y siete con veinticinco ctvs. ($357.937,25) según liquidación que practicó en la oportunidad, o bien lo que en más o en menos surja en su favor, y resultante de los créditos consignados en aquella, actualizado a la fecha de su efectivo pago, con más sus intereses y costas del juicio. Discriminó los rubros reclamados en liquidación provisoria. Ofreció prueba. Reservó el caso federal. En tiempo oportuno se presentó la demandada M. S. C. SA. Opuso excepción de prescripción, cuyo tratamiento fue diferido para el momento del dictado de la sentencia. Contestó demanda. Negó hechos. Desconoció documental. Ofreció prueba. Se opuso a prueba. Hizo reserva del caso federal. Pidió se rechace la acción, con costas. Abierta la causa a prueba, fueron resueltas las oposiciones formuladas por las partes. Producida que fue la prueba, pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. P. D. G., y en consecuencia condenó a M. S. C. S.A. a abonarle en el plazo de diez (10) días la suma de pesos doscientos treinta y cinco mil ochocientos cuarenta y uno con sesenta y seis centavos ($235.841,66) con más los intereses conforme considerando respectivo. Rechazó la excepción de prescripción solicitada por la demandada.

Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzó la parte demandada. Criticó que en la sentencia se interpretara que la falta cometida por el actor carecía de la gravedad suficiente, lo resuelto en relación con las reiteradas faltas acreditadas, la tasa de interés fijada, y la imposición de las costas. Como antes dije, fue interpuesto asimismo por la parte demandada recurso de apelación contra la regulación de los honorarios profesionales, por altos.

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, acostumbro recordar en mis votos que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Diré, ante todo, que atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen las quejas del apelante y que es desarrollado en el enjundioso voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo sólo dilatarían la extensión de mi juzgamiento.

No se me escapa que al momento de contestar el traslado de la expresión de agravios, solicitó en primer lugar la parte actora se decrete la deserción del recurso interpuesto, ello atento la falta de cumplimiento de los requisitos impuestos por el art. 268 del ordenamiento ritual. Para el caso en que así no fuera decidido, contestó el traslado rebatiendo los puntos objeto de agravio.

Entiendo que tal incertidumbre debe ser resuelta en el marco del aseguramiento del derecho de defensa; es decir, con base en un amplio criterio de admisión. Repárese que el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia expresamente ha sostenido que cuando existen dudas acerca de si el escrito de expresión de agravios abastece la carga que le impone la ley procesal respecto a rebatir adecuadamente las motivaciones de la sentencia recurrida, debe optarse por tenerla por satisfecha (*cf.* autos "G. vda. de F., E", del 31-05-99; idéntico sentido autos "T.R.J., S.N. s/ Divorcio Vincular", del 22-03-00, Nro. SAIJ00150014 y "P., R. c/ M. s/ diferencias salariales", del 230301, SAIJ01150056, entre otros).

Ahora bien, dejando a salvo mi postura en relación con el tema, entiendo que tal criterio de admisión, amplio, no debe ser llevado al extremo que implique su aplicación lisa y llana en todos los casos, sin importar como haya sido interpuesta la apelación, ello dado que los requisitos impuestos por el código procesal en orden a su procedencia también conforman el derecho de defensa, que a veces parece ser valorado únicamente desde la perspectiva del apelante, mas no la del apelado. Sin perjuicio de ello, en el caso particular, considero que la crítica concreta y razonada que

conforma el escrito impugnatorio cumple debidamente con las exigencias del ordenamiento ritual, razón por la que entiendo debe abrirse la instancia y tratarse el recurso interpuesto, por lo que desestimaré la solicitud de deserción efectuada.

Así, y en la solución, entiendo que la cuestión que compone el eje que entrecruza los dos primeros agravios, se vincula esencialmente con la configuración de la causal de despido invocada por la empleadora – pérdida de confianza– en tanto se queja esta por el hecho de que la señora juez de grado haya entendido que no existió proporcionalidad entre las faltas cometidas y la ruptura del vínculo laboral, como así tampoco juzgara tales a las reiteradas faltas del dependiente invocadas por el principal.

Del estudio de los antecedentes de autos, surge que los hechos que motivaron el despido se correspondieron con dos presuntos incumplimientos del empleado en el ejercicio de la tarea que tuviera asignada, ello al no seguir los procedimientos estandarizados en la empresa en el área de compras. Uno vinculado a la reparación de determinadas piezas, y el segundo relacionado con la compra de materiales.

Sin perjuicio de que los mismos han sido reseñados con detalle en el voto precedente, mencionaré, respecto de la primera conducta, que al empleado se le notificó el día 20 de agosto de 2015 que había quedado despedido en tanto había quedado en evidencia que “bajo la OC X y por un monto total de $299.051, usted, sin autorización de la Gerencia de Logística de la empresa y sin contar con cotizaciones comparativas de otros proveedores, envió innecesariamente desde Comodoro Rivadavia ciertas

piezas para su reparación en un taller (G.) ubicado en la ciudad de Buenos Aires. Esa decisión suya, no solo resultó abiertamente violatoria de la Política de Adquisición de la empresa sino que obligó a la empresa a asumir innecesarios sobrecostos por fletes y precios excesivamente onerosos".

En relación con ello, dijo el accionante en su demanda que el proveedor G. fue determinado por la Superintendencia de Mantenimiento en la persona del Sr. C. S. –Planificador de Mantenimiento–, quien contaba con el asesoramiento previo especializado del Sr. J. C. T. –persona de la Gerencia de Logística con conocimientos técnicos de mantenimiento y con funciones de encargado de desarrollo de proveedores del ramo-. Fundó tales afirmaciones en el texto del correo electrónico acompañado a fs. 8, el cual destaco fue desconocido en su autenticidad por la parte demandada. Pongo de resalto asimismo que la prueba tendiente a demostrar su veracidad –pericia técnica software- fue desistida por la actora oferente (fs. 278).

En segundo lugar, se endilgó al empleado en el marco de la notificación antes individualizada que el despido obedecía asimismo a que: "bajo la OC X y por un monto total de $12.985, usted incumplió engañosamente la Política de Adquisición que obliga a contar con cotizaciones comparativas y, alegando una inexistente urgencia, procedió a la compra de válvulas a un precio 5 veces superior al precio de mercado. Ese accionar suyo resulto abiertamente violatorio de la Política de Adquisición, expuso a la empresa asumir sobrecostos y pretendió inducir a engaño a su superior."

Dijo el empleado, refiriéndose a dicha imputación, que en efecto se trataba de un supuesto de pedido de compra de válvulas en al ciudad de Comodoro Rivadavia por motivos de urgencia, ya que la empresa había adquirido otras válvulas con anterioridad, pero no se ajustaban a la calidad que se requería. Solicitó entonces entre los proveedores existentes en esta ciudad, dos presupuestos que no fueron aprobados finalmente por el Gerente de Logística Sr. S. B., desconociendo el actor en esa oportunidad, el motivo de ello. Por lo tanto, sostuvo, nunca existió compra alguna bajo "OC X" y no se pagó en consecuencia un precio por dicho material.

Con todo, y tal como lo sostiene el apelante, la cuestión vinculada al incumplimiento procedimental por parte del empleado llega firme a esta instancia, es decir la sentenciante no acogió los argumentos del actor y consideró que efectivamente existieron las faltas sobre las que el empleador justificó el distracto laboral, lo cual no fue objeto de apelación por el actor.

En efecto, sostuvo la señora jueza de grado que existió aquella causalidad, mas consideró que no hubo proporcionalidad al despedir al empleado por los motivos probados. Agregó la magistrada en ese sentido: "… tengo presente que se trata de un dependiente al que le restaban 3 meses para alcanzar los 8 años de antigüedad, que no registraba antecedentes como el imputado. En este aspecto, debo resaltar que la demandada invocó en su escrito de contestación que el trabajador había sido sancionado atento al uso indebido de los bienes de propiedad de la firma y que adjuntó acta de disciplina progresiva (fs. 44). De la simple observación a dicha

acta se desprende que la misma data del 09/01/12 y que el motivo fue "choque de camioneta", es decir, data de 5 años antes del hecho imputado y por otro motivo. Por otra parte, la demandada también alegó en la nota de despido expresó que el actor había infringido en reiteradas ocasiones disposiciones básicas de la Política de Adquisición de la empresa, situación que no acreditó. Por ello, a mi ver, la falta que se le imputa carece de la gravedad suficiente como para imposibilitar la continuidad del vínculo, ya que en su lugar se podría haber dispuesto una sanción disciplinaria de menor gravedad a fin de corregir una conducta, que si bien existió y tuvo los caracteres señalados, no se advierte dolosa. El análisis efectuado me permite concluir que atendiendo a la antigüedad del dependiente, la falta de antecedentes vinculados al hecho imputado, la sanción impuesta: despido con causa, careció del requisito de proporcionalidad, desprendiéndose de ello que el despido dispuesto careció de causa justificada. En tal sentido, entiendo que resulta innecesario analizar el requisito de oportunidad…".

Resulta así que, la cuestión a dirimir ante esta alzada –en virtud del principio *tantum devolutum quantum appellatum*- se relaciona concretamente con la mentada valoración respecto de la proporcionalidad de la medida tomada por la empleadora, es decir el despido frente a las faltas cometidas por el trabajador, que compone en definitiva el agravio que define el límite de la apelación.

Cierto es que la calificación de la proporcionalidad entre el hecho injurioso y la sanción –al decir de Ackerman– "está vinculada de modo directo

con la gravedad de la falta: cuanto mayor sea esta, más justificada estará la decisión del despido. Por otra parte, el tipo de incumplimiento imputado al trabajador puede modificar la exigencia de oportunidades previas al despido. Los hechos que afectan la pérdida de confianza pueden justificar un despido sin otros apercibimientos previos, mientras que los hechos vinculados con la prestación deficiente de la labor pueden ser desalentados mediante previas intimaciones o suspensiones disciplinarias" (Ackerman, Mario E., "Tratado de Derecho del Trabajo", T. IV, pág. 388/389). Es bajo tales premisas que, en el particular, la ausencia de demás sanciones previas no me resulta relevante.

Ya en lo que respecta a la referencia efectuada en el decisorio a la merituada ausencia de dolo en la conductas señaladas, pues recuerdo aquí que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño, sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral…" (Sup. Trib. Just. Jujuy, "Castillo, Rafael c/ Hotel Augustus SRL", 28/4/2000).

Y aquí, como antes señalé expresamente, los procederes irregulares del empleado existieron, es decir incumplió con las normas de procedimiento impuestas por la empresa en relación con la función y el cargo que ocupaba, y ello no constituye materia de discusión en esta instancia.

A esa hora, debe tenerse presente que la pérdida de confianza –de carácter eminentemente subjetivo- no constituye causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo; debe sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada, que tornen objetivamente imposible la prosecución del contrato. Considero que las faltas tuvieron la suficiente gravedad para legitimar a la empleadora para despedir al empleado. En el primer caso, se vio obligada a autorizar la reparación –so pena de sufrir un perjuicio mayor en sus intereses– (ver declaración testimonial Sr. B. fs. 286vta.), en el segundo, la firma detectó a tiempo la operación de compra iniciada por el empleado y la pudo anular evitando así el perjuicio que hubiera derivado de la misma. No sé que otros elementos eran necesarios para que se verificara la injuria.

Es que "el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella se menor" (Ackerman-De Virgilis, "La configuración de la injuria laboral -requisitos de validez-" L.T., N° 357, sept. 82, p. 780). Dadas las características de la injuria invocada y debidamente probada, aparece evidente la razonabilidad de la medida.

En consecuencia, y desde que la tarea de valoración del caso en concreto es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes, tendré por configurada la injuria laboral por pérdida de confianza. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el

magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general…" (Sala 10°, "G., José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B-2192). Lo decidido torna carente de virtualidad jurídica el tratamiento del resto de los agravios, como así también el recurso interpuesto contra la regulación de los honorarios profesionales.

Por lo expuesto, resolveré admitiendo el recurso de apelación interpuesto, y dispondré la revocación del fallo de grado rechazando la demanda interpuesta por el Sr. P. D. G. contra M. S. C. SA.

Por último, y en atención a como se resuelve, corresponde la adecuación de las costas por imperio de la letra del art. 282 del CPCCCh, las que serán impuestas al actor en ambas instancias por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Difiero la regulación de honorarios de los profesionales actuantes en la instancia de grado y ante esta alzada para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de compartir mis distinguidas colegas de Sala mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada M. S. C. SA, y en consecuencia revocar el fallo de la instancia de grado en todas sus partes, rechazando la demanda impetrada por el Sr. P. D. G. contra M. S. C. SA.

2) Las costas de ambas instancias se imponen al actor vencido (art 69 y 282 CPCCCh).

3) Diferir la regulación de honorarios de los profesionales actuantes en la instancia de grado y ante esta alzada para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Tratándose mi voto del tercero en orden, abordaré directamente las cuestiones traídas por la demandada M. S. C. SA, dado que la primera votante desarrolló extensamente la materia sobre la que ha de versar la decisión, por lo cual consideró cumplida la exigencia procesal (art. 164 CPr).

I. La sentenciante de grado consideró que el despido dispuesto por la empleadora al actor Sr. P. D. G. careció de justa causa, siendo tal decisión la cuestión central apelada.

En sus primer y segundo agravio, cuestiona la sociedad demandada precisamente que se consideró en primera instancia que la falta cometida por el actor no era dolosa y carecía de gravedad suficiente para decidir el despido, y que las reiteradas faltas cometidas por el actor a las disposiciones de la política de adquisición de la empresa no fueran acreditadas. En sostén de sus quejas dice que no hubo una adecuada valoración de la prueba.

Dice la demandada que no fue adecuada la valoración de los testimonios de D. y D., ello no se corrobora ni de la lectura de la sentencia en que fueron detallados minuciosamente por la jueza *a quo*, ni de la grabación que se efectuó de los mismos.

Según lo dispuesto por el art. 242 LCT una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultante del mismo que configuren injuria

que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. En este caso, la empleadora fue la primera juzgadora de los hechos. Los consideró de una gravedad incompatible con la continuidad del vínculo. Ahora bien, si esta causa es discutida en juicio, son los jueces quienes realizarán la valoración prudencial de la injuria teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resultan del contrato según lo dispuesto en la ley y las modalidades y circunstancias personales de cada caso.

Entonces, la calificación atribuida por la parte que rescinde puede y debe ser revisada o convalidada por los jueces.

Existen dos momentos en la valoración de la injuria dentro de nuestro sistema legal. El primero tiene lugar en la conciencia del contratante y se expresa mediante la comunicación del despido. El segundo, en la convicción del juez, y se expresa en la sentencia. Para emitir tal juicio, el magistrado utiliza el material informativo que le proporcionan las partes, valorándolo según las condiciones del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias de cada caso (art. 242 *in fine* LCT). Encuentro que así fue lo efectuado por la sentenciante de grado para adoptar su decisión, hoy cuestionada.

No se desconoció la existencia de un protocolo o estructura normada por la empresa tanto para la adquisición como para la reparación de elementos, circunstancia esta que fue ampliamente acogida en los considerandos del fallo, pero resulta importante reiterar que lo juzgado es la gravedad de la falta imputada al trabajador para quebrar el principio de

conservación del contrato conforme lo reglado en el art. 10 de la LCT.

En esta etapa de revisión, indico que fueron dos imputaciones injuriosas atribuidas al trabajador Sr. G., la primera fue haber enviado piezas sin autorización a reparar a la ciudad de Buenos Aires.

El procedimiento reglado fue especificado por los testigos, se dividía en dos, considerando situaciones diversas, o la reparación de piezas o la adquisición, y existía una que era en el caso de urgencias (fs. 64).

Además de las declaraciones de D. y D., el testimonio de B. es muy ilustrativo, y me conduce a la misma conclusión que la jueza *a quo* y la primera votante.

No pueden confeccionarse presupuestos si no se conoce cuál es el trabajo a realizar y, por otro lado, la envergadura de los elementos –me refiero al primer hecho imputado el traslado de elementos a reparar sin autorización- hacen imposible la postura de la demandada argumentando su desconocimiento y de haberlo conocido en esta hipótesis, impedirlo oportunamente y disponiendo otra alternativa, o sea repararlos en S. C., circunstancia de la cual, la demandada no produjo prueba.

En cuanto a la apreciación de la prueba se ha destacado la necesidad de enlazar hechos y circunstancias que hagan desaparecer las sombras que ocultan la realidad jurídica y que la certeza moral no se obtiene muchas veces con una apreciación aislada de los elementos probatorios, tomados uno a uno, sino en su totalidad, por cuanto probanzas que aisladamente pueden ser débiles o imperfectas, en muchos casos se complementan entre sí de tal modo que unidas llevan al

ánimo del juez la convicción de la verdad de los hechos (Falcón, E. "Tratado de la prueba", pág. 584, t.1, ed. Astrea-2003).

En la especie la jueza *a quo* efectuó una valoración de la prueba y elaboró su conclusión, y coincido, revisados los testimonios no he tenido una duda, considero que con la prueba producida han alcanzado convicción de los dichos el actor.

Considero que respecto del primer hecho calificado de injuriante, careció de acreditación y concuerdo en el punto la interpretación de la jueza de grado.

No obstante ello, es importante recordar que, a partir de la sanción de la Ley 26428 (Adla Bol 1/2009, p. 4) que modifica el art 9 de la LCT (t.o. 1976) (Adla, XXXVI-B, 1175) que vuelve a incorporar la frase de apreciación de la prueba que había sido eliminada, quedando actualmente: "si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador"; y que por ende, según el principio aludido, cuando la realidad admite varias lecturas, su interpretación si el trabajador logra con sus pruebas generar una duda firme acerca de la veracidad de los hechos y esta no es contrarrestada por la prueba del empleador, el juez debe tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en cuanto no sean ilógicos o incoherentes.

Empero, como se sabe, duda no es ignorancia o ausencia de prueba y no puede aspirarse en sede judicial a la aplicación de este principio cuando la norma no es favorable o la realidad no ha sido demostrada.

No se trata necesariamente de que el tribunal supla deficiencias probatorias, sino de valorar la prueba adecuada a las circunstancias y en aquellos casos de verdadera duda volcar el resultado de la apreciación en favor del trabajador.

No obstante este principio laboral, no puedo dejar de reiterar que en la especie, fue demostrada la inexistencia de dicha causal.

En cuanto al segundo hecho atribuido como causal objetiva por la empleadora para sostener la pérdida de confianza, no hay debate alguno sobre su existencia.

Ello implica la valoración de la injuria laboral justificadora del despido debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales derivadas del contrato de trabajo en cada caso, lo que los doctrinarios denominan pautas que involucran tener a un despido por justa causa que deben merituarse en cada caso en particular ligados a la contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad (*cf.* Meilij, "Contrato de Trabajo", T.II, pág. 462).

La merituación de su gravedad para admitir o no la prosecución del vínculo es decisión del magistrado y comparto la efectuada en la instancia de grado en virtud de la naturaleza de la relación laboral y el despliegue de las actividades y grado de responsabilidad en la tarea encomendada.

En este orden de ideas, y respecto que la valoración de la proporcionalidad de la sanción frente al hecho cometido, atendiendo también en el estudio del caso a la ausencia de los invocados antecedentes disciplinarios del trabajador, con relación a la conducta, debe ser

realizada teniendo en consideración los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

El hecho para constituir una justa causa de despido debe revestir una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo a que hace referencia el art. 10 de la LCT. En la especie y ante la ausencia de antecedentes o reiteraciones de conductas injuriantes, aunado a ello la antigüedad del Sr. G. prestando servicios para la sociedad demandada, me llevan confirmar lo decidido.

A su turno, el artículo 243 de la LCT exige que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deban comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Ante la demanda que promoviere la parte interesada dispone que no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Vale decir que el dispositivo exige tres condiciones: 1) comunicación por escrito; 2) expresión de los motivos; 3) invariabilidad de la causa del despido. Los dos primeros conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador, transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias.

La esencia de la tercera condición atañe a una cuestión de conocimiento. Su propósito consiste en evitar que se sorprenda la buena fe de la contraparte.

Quien alega una justa causa de despido debe ser explícito en cuanto a identificar plenamente el incumplimiento, para permitir la mejor defensa de la contraparte, la que no debe hallarse en situación desventajosa.

En suma, se protege el interés probatorio y el derecho de defensa de la parte denunciada, con el objeto de que no pueda ser sorprendida en su buena fe, en el acto de la traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto, es decir, la invariabilidad de la causa del despido.

Ello nos lleva a deducir que, el requisito formal previsto en este artículo, en cuanto exige que la comunicación por escrito contenga expresión suficientemente clara de los motivos causales del despido, tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardarse las partes y la necesidad de conocimiento cierto del denunciado de los motivos que determinan tan grave decisión, lo que en modo alguno significa exigir formas 'ad solemnitatem', pero sí requiere de precisiones de personas, lugar, tiempo, etc. que permitan la defensa de la contraparte.

En el caso atribuye incumplimientos específicos a las normas sobre política de adquisición (fs. 48) y quiebra los principios enunciados en el párrafo precedente la consideración de alguna otra causal, no obstante que contestó la demanda retrucando el punto a las manifestaciones del accionante, los incumplimientos invocados aparecen ajenos a las causales sostenidas por la demandada para disolver el vínculo.

Aun ello, coincido con la jueza a quo en cuanto se trató de una situación diversa, sin que en el memorial exista argumento que lleven a una conclusión distinta.

Por ello, y en coincidencia con la Dra. Zanatta, rechazo el primer y segundo agravio.

Como tercer agravio la demandada se queja de los intereses dispuestos para el capital de condena por la sentenciante de grado.

En la queja sobre la tasa de interés, he de reiterar lo dicho en oportunidades anteriores en similar situación, que es mi criterio sobre esta cuestión.

Para establecer el criterio y adoptar la decisión sobre la tasa de interés que corresponde aplicar, se ha tenido en consideración, la autonomía científica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se refleja en un régimen jurídico especial que recepta sus principios normativos distintivos y que en definitiva es aplicado a aquel sector de la población que reúne las características particulares que motivan su concreción.

Si bien el Derecho del Trabajo sigue recurriendo al Derecho común Civil, del cual se desprendiera en su evolución histórica, probablemente motivado por el sesgo individualista que este presentaba, sustancialmente constituye un Derecho especial que posee una marcada autonomía.

Existen reglas específicas en materia laboral que desplazan la aplicación supletoria que en todo caso podría concederse al Derecho Civil, orden de prelación que resulta entre otras razones de la interpretación del artículo 1°, inciso b, de la Ley de Contrato de Trabajo. El conflicto entre cuerpos normativos diversos, uno de los cuales es el derecho laboral, debe resolverse a la

luz de la aplicación de la norma específica del mismo con prevalecencia sobre las disposiciones o principios de otras ramas ajenas a la índole de la cuestión debatida.

Tratándose en consecuencia de un conflicto laboral el carácter alimentario del crédito, se ha adoptado una tasa de interés y como dije anteriormente que se viene manteniendo desde hace ya un considerable lapso por entender que es la que refleja la realidad tanto social en la ciudad como la de un trabajador individual que debe recurrir a financiar su subsistencia una vez que carece de trabajo.

Por ello la jueza *a quo* siguiendo el criterio de esta alzada ha ordenando que al capital de condena se aplique la tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco del Chubut, y no se presenta situación que motive variar esta decisión.

Rechazo el agravio.

En cuanto a la imposición de las costas a la demandada por lo cual se queja ante este cuerpo, advierto que hace la quejosa referencia a los rubros por los cuales no prosperó la demanda.

Si bien mantengo el criterio de la proporcionalidad en materia de pleitos laborales, el razonamiento se estructura atendiendo lo acaecido en el pleito y no a un criterio excluidamente aritmético o a la simple sumatoria de pretensiones receptadas y/o rechazadas.

En este orden de ideas, observo que el rubro que mayor importancia tiene en la condena que no prosperó fue la multa del art. 2 de la Ley 25323, y fue por decisión de la sentenciante de grado de eximir conforme las facultades legales discrecionales, siendo por lo

tanto el rechazo producto exclusivo del arbitrio judicial. En cuanto a las diferencias por zona y SAC que fue verificado como abonado, por ello se rechazó el reclamo, en orden al éxito obtenido a los fines de viabilizar el pedido de la quejosa, considero que la escasa trascendencia no ameritan efectuar una proporcionalidad y desviarse del éxito obtenido por el actor en cuanto a las cuestiones esenciales que hicieron al reconocimiento de su derecho, principio que es específicamente contemplado en el art. 69 del CPr.

Por tales motivos rechazo el agravio.

Planteó la demandada apelación por la regulación de los honorarios de los profesionales por altos.

Cotejando la regulación dispuesta en la sentencia de grado con lo establecido en la ley arancelaria, el planteo es inadmisible, toda vez que resulta ajustada a lo establecido en los arts. 5 y 6 de la Ley XIII N° 4.

Las costas de la alzada las impongo a la demandada recurrente vencida conforme principio general de la derrota (art. 69 CPr).

En cuanto a la regulación de los letrados actuantes en este estadio, la propuesta para el acuerdo de la Sra. camarista prevotante se ajusta a los parámetros establecidos en el art. 13 de la ley arancelaria, por lo cual adhiero.

A la segunda cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Por coincidir con la Dra. Zanatta, doy por reproducida su fórmula postulatoria.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia del Dr. Hayes, la siguiente

SENTENCIA:

1) Rechazar el recurso interpuesto por la demandada a fs. 424 y confirmar en todas sus partes la sentencia de fs. 411/421vta.

2) Imponer las costas de esta instancia a la demandada vencida.

3) Regular los honorarios de los Dres. Nélida León de Escribano, J. Facundo Llorens Guitarte, Claudia A. Rodrigues y Giovanna Analía Blandino conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%) y los de los Dres. Luciana Beatriz Bedino y Fernando Amadeo Gómez conjuntamente en el veintisiete por ciento (27%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Jueza de Cámara

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Presidenta

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2018
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO Secretaria de Cámara