En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de diciembre del año dos mil veintiuno, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de su titular, Dra. María Fernanda Zanatta, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"D. V., N. V. c/ I. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 318/21,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 313/18), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 264), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 229/237? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

1. *La sentencia*:

Declaró la inconstitucionalidad de los adicionales que asignaron carácter no remunerativo a los haberes de la accionante. Hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. N. V. D. V. y, en consecuencia, condenó a I. SA a hacer entrega en el plazo de diez (10) días del certificado de trabajo y constancia documentada del ingreso de aportes y contribuciones sindicales y de la seguridad social. Asimismo, condenó a la firma demandada a abonar en idéntico plazo la suma correspondiente a los rubros diferencias impagas SAC 2ª cuota/16; 1ª cuota/17; vacaciones no gozadas/17; indemnización sustitutiva de preaviso e integración del

mes de despido -indemnización del art. 245 LCT-, sumas todas a calcular por el experto contable designado en autos de acuerdo a las pautas dadas para cada uno de ellos. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

2. *Recursos*:

Contra la sentencia interpusieron recurso de apelación la demandada mediante escrito electrónico ID 324498, conforme hoja 238, y la actora mediante escrito electrónico ID 325035 de hoja 239. Los recursos fueron concedidos en hoja 240 y fundados en hojas 241/245vta. y 246/251 respectivamente. Luego la accionada replicó los agravios de la contraria conforme luce en hojas 253/254vta. y lo propio hizo la actora según hojas 255/259.

3.a. *Agravios de la demandada*:

La recurrente esencialmente cuestiona la valoración de la prueba que efectuó la sentenciante para concluir que el despido careció de justificación.

Entiende que acreditó que existieron dos hechos que resultaban injuriantes, graves y violatorios de lo dispuesto por los arts. 63, 64, 65, 84 y 86 de la LCT, y que a su vez generaron la pérdida de confianza e impedían la prosecución del vínculo laboral, los cuales fueron valorados erróneamente por la jueza de la anterior instancia al sostener que ni del video ni de las testimoniales rendidas surge acreditada la conducta impropia de la actora.

Sostiene que los videos son claros, y el audio de los mismos fulminante, repasa lo acontecido y señala que en el primer video se observa al Sr. S. colocando una cámara en su escritorio, y dejando su mochila negra sobre el suelo. En el segundo video, al momento en que aparece en escena la actora, se la ve agachada en el mismo lugar donde habían dejado la mochila, y se escucha claramente

la apertura y cierre de la misma. Dijo que el movimiento es rápido, y esto es justamente porque S. había retirado la billetera de su mochila, tal lo confirmó en su declaración, y por ello es que la actora tras abrir y cerrar la mochila, se retira rápidamente de la escena, porque no encontró nada. En función de ello sostuvo que el hecho que se le imputa es hurgar entre pertenencias de un tercero.

Afirmó que tanto el ingreso por parte de la actora a una oficina sin autorización y hurgar pertenencias de un tercero (empleado de C.) se encuentran debidamente acreditado con las filmaciones identificadas como "X." y "X."; la Escritura Pública n° 236 de fecha 1 de septiembre de 2017, donde la actora reconoce que es ella quien aparece en el video; y la declaración testimonial de los testigos G. S., J. C. C., D. R. G. y F. D.

A su entender tal hecho es gravísimo y debiera justificar el despido con justa causa dispuesto, pero a ello además se suma lo ocurrido el 06/09/2017, hecho que según su entender la magistrada también apreció erróneamente.

Dijo que cuando aún se encontraba como empleadora analizando la decisión a adoptar ante el hecho del día 01/09, la actora se retiró de su puesto de trabajo -sin autorización alguna- junto con el delegado C. G., lo que se encuentra probado por la nota suscripta por el Sr. P. (reconocida en la audiencia de fecha 04-072019), y además lo reconoció la actora en su demanda.

Explicó que, conforme se acreditó con los testimonios de los Sres. J. C. C., D. R. G. y F. D., la actora estaba afectada al servicio de maestranza/limpieza que I. S.A. le brindaba a la operadora C. en instalaciones de D., y que a raíz de lo acontecido el día 01-0917, y la negativa del cliente C.

para que la señora D. V. ingrese a sus instalaciones, se le asignaron, tareas en el comedor que tiene I. dentro de las instalaciones de C. en D. hasta tanto se adoptase una decisión.

Por ello no es cierto que la empresa no le asignó tareas a la actora durante las jornadas de los días 04/09/17, 05/09/17 y mayor parte del 06/09/17, cuando le fueron asignadas tareas de limpieza en el comedor (tráiler de la empresa I.), porque carecía de autorización para ingresar a las oficinas de C.

Acreditados los dos hechos objetivos graves invocados, que implicaron la pérdida de confianza, autorizaban a denunciar el contrato de trabajo con justa causa.

Objetó también que la jueza de la instancia anterior infiriera que la empresa esperaba que la respuesta de la actora ante el video, la escritura pública y el temor a una posible denuncia penal, fuera su renuncia, realizando conjeturas que se contraponen con lo probado en autos.

Insistió en que los hechos cometidos por la accionante por su gravedad no consienten la prosecución del contrato de trabajo por cuanto resultan violatorios de los arts. 62, 63, 64, 65, 84 y 86 de la L.C.T., y no merecían otra sanción que el despido con justa causa.

Peticionó se revoque la sentencia.

b. *Agravios de la actora*:

La accionante se agravió por cuanto, a su entender, la sentencia de primera instancia, a partir de una arbitraria apreciación de la prueba, no hizo lugar al reclamo de pago de la indemnización tarifada del art. 80 LCT con fundamento en que no existió intimación fehaciente previa a la promoción de la demanda.

Criticó que la sentenciante sostuviera inmotivadamente que no existió dicho requerimiento,

sosteniendo que el requerimiento extrajudicial se efectuó por ante el organismo administrativo del trabajo de la provincia del Chubut.

Afirmó que en dicha instancia voluntaria, el reclamo funciona a todo efecto como suficiente intimación que interrumpe el curso de la prescripción liberatoria en los términos del art. 257 LCT y en el caso de los instrumentos del art 80 LCT también implica el reclamo por vía extrajudicial a la entrega de los dos instrumentos regulados por tal norma.

Dijo que no existen dudas acerca del conocimiento fehaciente del reclamo por parte de la accionada, toda vez que en dichas actuaciones se celebraron dos (2) audiencias, en las que reclamaba le entregasen en el plazo de dos (2) días los dos instrumentos regulados por el artículo 80 LCT, así como también le reclamaba el pago de indemnizaciones, a la que concurrieron las partes a través de sus apoderados.

Concluyó que corresponde revocar lo resuelto en la sentencia de primera instancia y condenar a la demandada al pago de la indemnización tarifada por no haber entregado los instrumentos reclamados en el plazo de dos días.

Efectuó reserva del caso federal.

4. *Antecedentes*:

N. V. D. V. interpuso demanda contra I. SA con el objeto que se la condene a la confección y entrega del certificado de trabajo del 80 LCT, constancia de aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social y sindicales, abonar diferencias por segunda cuota del SAC/16 y primera cuota SAC/17, días laborados y no pagados correspondientes al mes de septiembre/17, SAC proporcional al egreso, sobre la indemnización sustitutiva por vacaciones no gozadas con el SAC proporcional incluido, integración del mes de

despido, con el SAC incluido, indemnización por el preaviso no otorgado con su SAC, indemnización por antigüedad -art. 245 LCT-, indemnización del art. 2 de la Ley 25323 e indemnización del art. 80 LCT.

Relató que ingresó a trabajar para la demandada el día 23/11/07 para desempeñarse en tareas de maestranza de la operadora petrolera C. en el barrio D. A. Detalló las tareas realizadas e hizo alusión a que en 10 años de relación laboral no recibió llamado de atención alguno como tampoco sanción disciplinaria.

En cuanto a la extinción del vínculo laboral, dijo que el 04/09/17 se presentó a prestar servicios con normalidad en su horario habitual y al momento de ingresar se le negaron tareas sin justificación, por lo que permaneció en su lugar de trabajo sin realizar ninguna labor por directiva de un supervisor de la empleadora.

Señaló que tal contexto persistió el día 05/09/17, y al día siguiente (06/09), razón por la cual se retiró del establecimiento en compañía de un delegado de personal de la empresa y concurrió a un estudio jurídico a fines de asesorarse sobre su situación laboral. Luego de ello, cursó telegrama obrero CD X. AR a la demandada, a efectos de solicitar que se le aclare la situación laboral bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada, pues no podía permanecer inmóvil ante la situación de violencia moral de la que era víctima.

Sin haber dado respuesta a la intimación por ella cursada, el día 07/09/2017, la empleadora le notificó mediante actuación notarial el despido aduciendo una falsa justa causa. Frente a ello, el 13/09/2017 remitió telegrama obrero n° CD X. AR rechazando la causal invocada e intimando el pago de las indemnizaciones derivadas de su despido arbitrario.

Luego, el 14/09/2017 la demandada le depositó la

suma de $49.262, sin extender recibo, razón por lo que imputa dicho importe como pago parcial a cuenta de los rubros devengados a consecuencia del despido.

Hizo alusión al reclamo administrativo iniciado, señalando que procedió a reclamar las indemnizaciones con causa en el despido como así la entrega del certificado de trabajo y constancia documentada de aportes y contribuciones con destino a los organismos de seguridad social.

I. SA negó en forma general y particular los hechos y explicó que la firma presta un servicio integral a la operadora C., que incluye tareas de coordinación, mantenimiento y maestranza, entre otros.

Refirió que las tareas de la actora consistían en la limpieza de los sectores comunes de la operadora y, respecto a la oficina de supervisión, esas tareas se realizaban solo si los supervisores estaban presentes, ya que el personal de maestranza no estaba autorizado a ingresar cuando se encontraban ausentes, lo que ocurría habitualmente durante el horario del almuerzo.

En cuanto al despido dispuesto, expuso que el día 01/09/17 la operadora C. solicitó al responsable de I. que se apersonare en sus oficinas de D., y allí se le manifestó que un empleado de la operadora C. -Sr. G. S.- luego de advertir en varias oportunidades que le faltaba dinero de su billetera en horarios de trabajo, ese mismo día, decidió colocar una cámara y dejar filmando los movimientos de su oficina mientras se ausentaba de la misma para detectar cualquier irregularidad; y que luego, al observar la filmación, en la secuencia aparecía la actora, cuando no estaba autorizada al ingreso, y se la observa hurgando entre sus pertenencias, específicamente en su mochila y, exhibido el video a la actora ante escribano público, reconoció ser ella quien aparecía en el video, pero que no se la veía con nada en la mano.

Dijo que se le preguntó finalmente si le habían solicitado que limpie alguna oficina y respondió que no.

Arguyó que entre los días 4 y 6 de septiembre/17 se encontraba analizando la conducta de la Sra. V. para determinar la sanción disciplinaria a aplicar y el día 06/07, la accionante se retiró de su puesto de trabajo sin autorización alguna, pese a que el supervisor P. le comunicó que no poseía la autorización para retirarse. Alegó que la remisión de la carta documento enviada por la accionante intimando a que se le aclare su situación laboral, más los graves incumplimientos con su débito laboral despejaron toda duda respecto a que la relación no podía continuar.

Se explayó sobre la pérdida de confianza, la improcedencia de la indemnización del art. 80 LCT. Se opuso al planteo de nulidad e inconstitucionalidad de los conceptos no remunerativos del CCT 605/10. Impugnó la liquidación en cuanto al rubro preaviso e integración del mes de despido Se opuso al progreso de la indemnización del art. 2 de la Ley 25323. Ofreció prueba. Fundó en derecho. Efectuó reserva del caso federal. Peticionó.

La sentenciante, con fundamento en los videos aportados por la demandada y los testimonios rendidos, consideró que el despido fue injustificado.

5. *Tratamiento de los agravios*:

Abordaré en primer término la queja de la demandada. Según reseñé, la recurrente centra esencialmente la queja en la valoración de las circunstancias fácticas efectuada por la sentenciante de grado, y para ello realiza un análisis paralelo de la prueba que hace a su posición.

Conforme surge de la Escritura Pública n° 241 (hojas 118/119), la empleadora fundó la causal de despido en que la Sra. D. V.: 1) ingresó a un lugar (oficina) en que no debía realizar tarea alguna y al que no estaba

autorizada a hacerlo en ese horario; 2) realizó una conducta impropia –hurgó pertenencias de un tercero- y 3) abandonó sin autorización alguna su puesto laboral. Dijo que dichos hechos resultan injuriantes e impiden la prosecución del vínculo laboral, ya que generaron la pérdida de confianza, y afectaron asimismo la imagen de la empresa.

La actora, al incoar demanda sostuvo la inexistencia de las causales invocadas, y subsidiariamente planteó la insuficiencia de las mismas para fundar un despido dispuesto con justa causa.

La sentenciante, consideró que los hechos imputados no fueron debidamente acreditados en autos. En primer término desestimó la segunda conducta endilgada en tanto consideró que no surge del video acompañado por la accionada que la Sra. D. V. estuviese revisando un bolso o mochila. Luego advirtió que no quedó cabalmente demostrado que la actora hubiese ingresado al lugar en el que fueron tomadas dichas imágenes, sin contar con autorización previa. Y por último entendió que carece de carácter injuriante el hecho de que la actora se hubiese retirado del establecimiento el día 06/09/2017, frente a la falta de dación de tareas durante el transcurso de dos días y medio, en los cuales la actora permaneció en el comedor de la empresa.

Adelanto desde ya mi coincidencia con la solución dada en la instancia de grado.

Doy razones:

El CD glosado en la hoja 121 contiene dos videos. En el primero de ellos, se advierte que se coloca una cámara, frente a una silla, se acomodan artículos que obstaculizan la correcta grabación, se coloca una mochila o bolso sobre la silla, y luego esta se retira y aparentemente se deja en el piso. Luego, en el segundo video se advierte el ingreso de una persona, y su retiro.

Tales imágenes no muestran a la Sra. D. V. hurgar dentro de una mochila.

Si bien surge de la Escritura Pública n° 236, que la actora reconoció que era ella quien se veía en imagen, y también es veraz que se escucha un ruido que podría ser compatible con la apertura de un cierre, mas ello no alcanza para acreditar que la accionante hurgara en las pertenencias de un tercero como pretende la recurrente. Tampoco puede inferirse que el movimiento de la Sra. D. V. en la oficina fuera rápido –ya que se había sustraído la billetera-, toda vez que no se aportó la secuencia completa, es decir, desde que la cámara fue encendida y hasta que la grabación fuera detenida, sino dos extractos de la misma.

Tampoco acreditó la accionada que la Sra. D. V. no tuviese autorización a ingresar a la oficina en la que fue tomado el video. Nótese que al contestar demanda dijo que las tareas de la actora consistían en la limpieza de los sectores comunes de la operadora, comedor, baños, vestuarios, administración, hall de entrada, y oficinas de supervisión, e hizo la salvedad respecto de estas últimas afirmando que solo se llevaba a cabo la limpieza si los supervisores se encontraban presentes, pero ello no resultó corroborado en la causa. Incluso, conforme las testimoniales que he escuchado, el supervisor de la actora era el Sr. P., y lo ocurrido, tuvo lugar en la oficina del Sr. S., dependiente de la firma C. que realizaba a esa fecha tareas de ingeniero de reservorios.

Por último, y a efectos del análisis del tercer hecho endilgado -retiro sin autorización en horario de trabajo-, es preciso recordar que la valoración de la injuria es una tarea reservada a la magistratura que debe ser realizada teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y en un todo

de acuerdo con las circunstancias de tiempo, lugar y persona.

Es necesario, por ello, evaluar la conducta reprochada a la exdependiente, tal y como lo hizo la magistrada de grado, en el contexto en que aquella aconteció, y frente a la conducta asumida por la empleadora.

Así, resultó acreditada en autos la falta de dación de tareas alegada por la accionante. Conforme surge de los testimonios brindados por los Sres. V. J. P. y C. G. -testigos propuestos por la accionante-, y lo testificado por el Sr. D. R. G. –gerente de servicios de Chubut de la demandada- durante los días posteriores a que se impusiera del contenido del video a la Sra. D. V., ella permaneció el horario de la jornada laboral, de 8 a 16 h en el comedor de la empresa, sin que se le brindaran instrucciones para realizar tarea alguna.

Tales extremos no pueden ser soslayadas a efectos de valorar el hecho calificado de injurioso, por un lado porque claramente a la actora, poniendo a disposición de la demandada su fuerza de trabajo, no se le asignaron tareas por más de dos días y porque las facultades de organización, dirección e incluso las disciplinarias encuentran su límite en el respeto a la dignidad del trabajador.

Tampoco surge de las constancias de autos que durante el plazo en el que la actora se encontró desafectada de sus tareas se le comunicara fehacientemente la adopción de ningún tipo de medida preventiva hasta tanto la empleadora resolviera la situación. Tampoco se acreditó que se haya realizado un procedimiento interno a efectos de determinar la sanción disciplinaria.

Reitero, la trabajadora no se encontraba desempeñando tarea alguna, exigirle el cumplimiento de

la jornada laboral en el tráiler -comedor de la empresa, impedirle su retiro en ese contexto, y luego alegar que incumplió con su débito laboral no resulta razonable conforme los principios, deberes y derechos que asisten a las partes.

A todo evento, aduno que tampoco surge claramente de las pruebas aportadas que la actora careciera de autorización para retirarse.

De las testimoniales brindadas surge probado que la Sra. D. V. se retiró en compañía del delegado sindical de la empresa I. El Sr. P. (supervisor de I.), afirmó no haber extendido autorización alguna, y no saber si que algún superior la hubiese autorizado a retirarse. El Sr. G., quien acompañó a la actora, afirmó que dicha autorización fue concedida por el Sr. gerente D. R. G. Poco aporta la documental obrante a fs. 117, en tanto si bien fue reconocida por su suscriptor, no posee acuse de recibo, ni se acreditaron en autos actuaciones anteriores o posteriores que permitan inferir el cauce que se le dio a dicha notificación.

En suma, según lo antedicho y habida cuenta las circunstancias debatidas en autos, no aparece fundada la decisión rescisoria de la empleadora máxime cuando se trata de una trabajadora que no poseía ninguna sanción por incumplimientos similares o de superior entidad. Nótese que incluso de la testimonial brindada por el Sr. S. se desprende que en aquella oportunidad, consultó a dos de sus compañeros para saber si alguna vez les había faltado dinero y en respuesta le dijeron que era raro, que nunca había sucedido algo así. Ninguno de los deponentes, consultados que fueron, refirió recordar alguna otra falta que le fuera imputable a la actora a lo largo de una relación laboral que ya a esa altura era de larga data (10 años).

En tal contexto no es ocioso recordar que de acuerdo a las reglas que rigen la carga de la prueba, es 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 vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda.

Ello en tanto "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, honor 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").

De allí que la autocalificación de la injuria no será determinante frente a un régimen legal como el nuestro, que remite el análisis último a la libre y prudente apreciación judicial (art. 242, LCT), situación que lleva a que un tercero ajeno al conflicto defina *ex post* los efectos jurídicos que se derivan de decisiones tomadas, generalmente, al calor de los hechos que lo originan. Por lo tanto, toda calificación es relativa, porque siempre será el juez quien deba calificar los hechos como injuriosos.

En el caso, la demandada debió aportar prueba para acreditar –insisto sin dejar margen de duda- que la Sra. Di V. ingresó en un lugar al que tenía vedado el ingreso, y además hurgó en pertenencias ajenas. O bien acreditar específicamente qué funciones le fueron asignadas a la accionante durante las jornadas de los días 4, 5, y 6 y

no fueron realizadas a causa de su retiro en incumplimiento de su debito laboral. En cambio solo ofreció prueba tendiente a demostrar que la actora reconoció ser la persona que se encontraba en el video filmado el 01/09/2017, y que no se le había otorgado autorización para concurrir a la consulta con el abogado del sindicato en el horario de 08-16 del día 6/9/2017.

Así las cosas, el agravio sobre valoración de la gravedad de la injuria para causar el despido y la falta de confianza tampoco alcanzan para conmover lo decidido. 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), lo que a mi parecer no se verifica en autos.

En el caso, la recurrente le da a las declaraciones testimoniales de los Sres. C., G. y D., así como a las imágenes que constan en el video, un alcance interpretativo que no poseen.

Entonces, si bien se acreditó en autos que existió el día 01/09/2017 un episodio en el que se le atribuyó un hecho dudoso a la accionante, a los 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), y tales circunstancias no resultaron probados.

En suma, no acreditados por la demandada los extremos invocados, ni demostrado el error en la valoración de la prueba por parte de la magistrada de la instancia precedente, considero que no asiste razón en su queja a la recurrente.

Por las razones dadas, propongo el rechazo del recurso incoado.

Ingresaré a continuación al análisis del planteo de la accionante, quien cuestiona el rechazo de la indemnización establecida en el art. 80 LCT.

La magistrada de grado entendió no acreditada intimación a la demandada a efectos de la entrega de la documentación laboral prevista por el art. 80 LCT, y en el entendimiento que dicha intimación constituye un requisito objetivo para la procedencia de la indemnización peticionada rechazó el reclamo.

Sostiene la recurrente en su queja, que yerra la sentenciante en su afirmación en tanto, por un lado, la norma demanda el requerimiento del trabajador a la entrega de los instrumentos regulados por el art. 80 y no una intimación; y por el otro, porque dicho reclamo fue incoado mediante la presentación realizada ante la Subsecretaría de Trabajo.

De la hoja 42 de autos surge que en el marco del reclamo administrativo iniciado ante la Subsecretaria de Trabajo (expte. n° 1-2604/17), el actor reclamó la entrega de certificado de trabajo y constancia documentada de aportes y contribuciones con destino a los organismos de seguridad social y sindical en el

término de dos días de notificado el reclamo, específicamente en el punto f. del objeto.

Si bien dicha documental no fue desconocida por la accionada, sí cuestionó que la intimación formulada en oportunidad de la instancia administrativa fuera apta para cumplir los recaudos de procedencia de la norma.

El punto, ha sido ya dirimido por el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia estableciendo doctrina legal, en el precedente SD 15/2006, mediante el mecanismo de unificación interpretativa de la casación en la provincia del Chubut.

En dicho antecedente, siguiendo la corriente jurisprudencial mayoritaria en la materia, dejó sentado que la obligación formal impuesta por el art. 45 de la Ley n° 25345 y su decreto reglamentario consistente en intimar de modo fehaciente al empleador a efectos de que haga entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales previstos en el art. 80 de la L.C.T., no puede ser suplida por la interposición de la demanda y su traslado a la contraria ni por la instancia administrativa. El tribunal sostuvo que tal solución es la que mejor concilia con espíritu propio de la norma, quedando de esta forma zanjada la cuestión debatida en autos.

En tal sentido, no me parece ajustado a derecho someter al trabajador a la continuidad del litigio, conociendo de antemano que en otras instancias se verá frustrada su pretensión. Conforme lo ha expuesto claramente el tribunal cimero provincial en al precedente "T.", siguiendo a Enrique FERRARIS: "…Los tribunales inferiores tienen el deber moral de conocer la doctrina legal del superior y sea por la razón que fuere -si no la comparten, marcar sus diferencias-. El recurso extraordinario... tiende a procurar y mantener unidad en

la jurisprudencia y este propósito se frustraría si los tribunales de grado, apartándose del criterio de la Corte, insistiesen en propugnar soluciones que irremisiblemente habrían de ser casadas. Esto no menoscaba el deber de los jueces de fallar según su ciencia y su conciencia, pues les basta con dejar a salvo sus opiniones personales" (Ac. 43.223 "R., R... del 17/11/92") (Conc.: "¿Deber moral o deber legal? Acerca de la obligatoriedad de la jurisprudencia de los Tribunales Superiores" - LL 1994C, 942).

En virtud de lo expuesto es que propongo rechazar el agravio incoado.

6. *Costas y Honorarios*:

En atención al resultado arribado, existiendo vencimientos recíprocos, propongo que las costas de esta instancia sean impuestas por su orden.

Los honorarios se fijarán de acuerdo con las pautas generales del art. 5 de la ley arancelaria y por aplicación de las escalas contenidas en el art. 13 de la misma norma. En consecuencia, propongo que sean determinados los correspondientes a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. conjuntamente en el 25% de los regulados por su labor en la primera instancia y a los Dres. J. M. P., J. H. P. y J. E. M. conjuntamente en el 25% de los que le fueron regulados por su actuación en la instancia de origen. En todos los casos con más la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la partes actora y demandada y confirmar la Sentencia Definitiva nro. 31/2021 del 31/5/2021.

2) Imponer las costas de esta instancia por su orden.

3) Regular honorarios en la forma propuesta.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora (fs. 239, ID 325035; agravios fs. 246/254, ID 341903) y por la parte demandada (fs. 238, ID 324498; agravios fs. 241/245, ID 341369). Corrido el traslado de los agravios, recibieron respuesta en tiempo oportuno (fs. 253/254, ID 358225 y fs. 255/259, ID 358759).

I. *Antecedentes*:

La sentencia dictada en la instancia de grado declaró la inconstitucionalidad de los adicionales que asignaron carácter no remunerativo a los haberes de la dependiente. Hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. N. V. D. V., y en consecuencia condenó a la firma I. SA a hacerle entrega en el plazo de diez (10) días del certificado de trabajo como así también la constancia documentada del ingreso de aportes y contribuciones sindicales y de la seguridad social y a abonar en idéntico plazo la suma correspondiente a los rubros diferencias impagas SAC 2ª cuota/16; 1ª cuota/17; vacaciones no gozadas/17; indemnización sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido - indemnización del art. 245 LCT, sumas que serán calculadas por el experto contable designado en autos de acuerdo a las pautas dadas para cada uno de ellos, con más los intereses, todos ello conforme considerandos respectivos. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. *Agravios. Tratamiento y solución*:

Adentrándome entonces en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, suelo reiterar en mis votos que, tal como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal, “los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino

solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191)".

Anticipo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja de los apelantes y que son desarrollados en el voto de la señora camarista que me ha precedido en el orden de votación, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal.

Aclarado ello, y abordando en primer lugar el recurso de la demandada, quien se queja en razón de que la sentenciante considerara injustificado el despido dispuesto por el principal, entiendo que no le asiste razón.

Es cierto que una conducta como la que es atribuida por el empleador a la trabajadora resulta, a simple vista, reñida con el deber de buena fe (art. 63 LCT) y aún atentatoria de los deberes de fidelidad, diligencia y colaboración (arts. 84 y 85 LCT). Ahora, a no dudar de que el ordenamiento laboral exige la demostración categórica de la injuria imputada.

Luego, en caso de duda en la apreciación de la prueba, deberá estarse a la interpretación que resulte más favorable al dependiente, conforme manda el art. 9 LCT. En ese escenario, es imperioso analizar los términos de las declaraciones testimoniales, cuya valoración es objeto de crítica por el apelante.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso

y no de las partes. 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 ordena las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general…" (Sala 10°, "G., J. E. c/ O. A. SA", 8/10/2000, DT 2000-B-2192).

He escuchado con detenimiento las siete declaraciones testimoniales (tres de la actora, cuatro de la demandada) producidas en estos actuados (CD 1/313/2018 de la documental reservada bajo sobre n° 78/21 en caja fuerte de esta alzada), y de ellas, ninguna de las que fueran ofrecidas por la accionada demuestra el proceder antijurídico que es invocado como sustento para el despido de la actora.

En rigor de verdad, ciertas declaraciones no hacen sino fulminar a la demandada, y llevan a confirmar lo decidido en la instancia de grado sin hesitación alguna. Es el caso, por ejemplo de lo que ocurre con la del testigo G. Si pudiera caber alguna duda, pues este testigo condena a la accionada, ello desde que su declaración es absolutamente ajena a la realidad de los hechos. Sostiene que la mochila en cuestión fue dejada sobre la silla, que luego se ve que sacan algo y que luego lo vuelven a poner, lo reitera luego diciendo que abren el bolso, meten la mano y sacan pertenencia (siempre en referencia a la actora), incluso llega a decir en un principio que la trabajadora reconoce el hecho. Nada de lo que expresa es verdad. El testigo P. sabe del hecho por comentarios, ni siquiera vio el video. El testigo D. sostiene que los muchachos de la oficina dijeron que había situaciones que les habían causado dudas. Tales dichos son rebatidos por la declaración del testigo S. (presunto damnificado) quien manifestó que

habiendo preguntado a demás empleados, ninguna había atravesado una situación similar a la de él.

Luego, y en relación con el video que es acompañado, lo único que se aprecia en el mismo es una persona que inclina su cuerpo detrás del escritorio (es la actora según ella misma lo reconociera), y se escucha ruido que aparentemente corresponde a un cierre. Ahora bien, ello en modo alguno demuestra que se trate de la apertura y cierre de la mochila del Sr. S., mucho menos aporta prueba de se haya hurgado dentro de la misma y se hayan extraído pertenencias, simplemente porque la mentada mochila no está a la vista. No pasaré por alto a esta altura lo extraño que me resulta que la mochila no haya sido dejada a la vista, es decir en el radio de cobertura de la cámara que adrede fuera colocada sobre el escritorio. Es más, en el primer video, la mochila es colocada en un primer momento sobre el asiento que se encuentra detrás del escritorio, y un instante después se la saca de allí y se la coloca en un lugar de imposible acceso para el observador. En tales circunstancias, el video nada prueba.

Lo expuesto hasta aquí, en relación con la conducta imputada. Ya en lo que hace a la pretendida segunda causal, vale decir el hecho de que la empleada se retirara de la sede de la empresa en compañía del delegado gremial para asistir a un estudio jurídico, surge con claridad de la declaración del Sr. G. que él mismo solicitó la autorización correspondiente al Sr. G. Mas, si aún ello resultara objeto de contradicción, el solo hecho mencionado carecería de entidad para provocar el despido justificado de una trabajadora con diez años de antigüedad y sin ninguna sanción disciplinaria en su legajo personal, desde que resultaría violatorio de otros principios elementales como lo son la razonabilidad y la

proporcionalidad. En consecuencia, juzgo que debe rechazarse el recurso interpuesto por la demandada.

En relación con el recurso interpuesto por la parte actora, adelanto que no habrá de correr distinta suerte. Se queja esta por cuanto la sentenciante no hiciera lugar a la multa prevista en el art. 80 LCT.

Recuerdo aquí que la norma individualizada dispone: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

"El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

"Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones

conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)".

Asimismo, en el art 3° del Dec. n° 146/01 –reglamentario del art. 45 de la Ley n° 25345– se estableció: "El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. por Decreto n° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

Pasaré por alto la disquisición que plantea el apelante en torno a la terminología empleada en la norma, derivada de lo que ha de entenderse como "requerimiento fehaciente" versus "intimación", ello porque no solo es una cuestión que carece de virtualidad jurídica, sino dado que unánime y autorizada doctrina nacional ha interpretado desde siempre que aquel requerimiento se identifica con la intimación que debe ser cursada por el trabajador a empleador en tiempo oportuno.

Aclarado ello, no se me escapa el antecedente jurisprudencial de nuestro STJ que cita la demandada –y al que hace referencia igualmente el recurrente en el marco de su agravio-. Es en tal contexto e independientemente del criterio personal que mantengo sobre la cuestión –ello en tanto entiendo que no puede equiparase idénticamente una instancia prejudicial obligatoria como la que corresponde al SECLO con la que resulta de carácter voluntario para las partes de práctica en esta provincia–, no es menos cierto que

existiendo aquel precedente de nuestro más alto tribunal provincial, resolver en contrario solo importaría conducir al trabajador por un camino cuyo final es ya conocido, y que solo lo llevaría a una pérdida de tiempo, dado que no obtendría respuesta favorable a su pretensión en el marco de un dispendio jurisdiccional innecesario. Se rechaza el agravio

Resta entonces resolver lo atinente a las costas, las que, en atención a como se resuelve, serán en el orden causado (art. 72 CPCCCh). Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la parte actora y por la parte demandada, confirmando la sentencia dictada en la instancia de grado.

2) Imponer las costas de esta alzada en el orden causado (art. 72 CPCCCh).

3) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

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

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la partes actora y demandada y confirmar la Sentencia Definitiva nro. 31/2021 del 31/5/2021.

2) Imponer las costas de esta instancia por su orden.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%) y a los Dres. J. M. P., J. H. P. y J. E. M., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%),

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.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de concordar en la solución del caso (Ley V-174 y art. 274 CPCCCh -Ley XIII-5, Anexo A-).

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Presidenta

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2021
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO Secretaria de Cámara