----En la ciudad de Trelew, a los 01 días de diciembre del año dos mil veintiunos, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y presencia del Sr. Juez del Cuerpo Dr. Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“N., R. E. c/ C. S. P. S.R.L. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. N° 386 - Año 2021 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿El recurso planteado satisface los requerimientos técnicos exigidos por el Código del rito?; SEGUNDA: En su caso: ¿es justo el fallo apelado; y TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 141.----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo:----------

----Vienen estos actuados al conocimiento del tribunal de alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora mediante presentación digital ID 407194, en contra de la sentencia definitiva dictada en autos a fs. 127/134.----------

----La sentencia apelada resuelve desestimar la demanda iniciada por el Sr. R. E. N. contra C. S. P. S.R.L., con costas a su cargo.----------

----El escrito de expresión de agravios luce agregado mediante presentación ID 417937.-

----Por providencia de fs.136, se ordenó correr traslado del mismo a la parte contraria el que fue evacuado mediante presentación ID 432644.----------

----I.- La parte actora recurrente formula los siguientes agravios, a saber:----------

----1) Comunicación del despido: Cuestiona el contenido de la epistolar por la cual se le comunicara el despido desde que por lo ambigua, imprecisa y genérica no pudo saber los motivos ciertos y reales por los cuales se lo despide afectando su derecho de defensa y el principio de buena fe. Señala que de la redacción se topa con cuestiones como las de a) la referida denuncia de los empleados, que niega diciendo que fueron entrevistas. Cita el testimonio del Sr. A., refiriendo que las denuncias no fueron plasmadas en ningún soporte y no fueron unánimes. Indica que no se probó tales extremos, no especifica la fecha de las denuncias, no dice quiénes denunciaron, ni cuáles fueron las actitudes indecorosas, no acredita que abusó ejerció su parte y a quienes, ni la fecha, el modo ni la condición o modalidad, nada dice sobre cuáles fueron los acercamientos o conductas inapropiadas, ni lo comentario o insinuaciones inapropiadas, nada se acredita mínimamente. Refiere la misiva, dice, que se reservan las personas de género femenino, pero lo llamativo es que no se indicó mínimamente los hechos, situaciones o comportamientos, las fechas, las actitudes. Agrega que si se preservó a las personas al menos debió permitirse a su parte llegar al conocimiento sobre los hechos que se le endilgan. Nada habla del personal masculino supuestamente entrevistado. Apunta que en la misiva se indica que las manifestaciones se encuentran plasmadas en numerosos soportes, lo cual es falso. Afirma que no existe un solo soporte que la contraria haya acreditado las supuestas entrevistas del Sr. A. a todos los empleados. Asegura que no se probó tampoco que se hayan corroborado con pacientes internados. Termina diciendo

que se invocan en la epístola hechos gravísimos e inadmisibles lo que no se detallan ni describen mínimamente, Observa que la causal invocada por la empleadora fue la pérdida de confianza cuestión sobre la que expresa se extenderá más adelante. Reitera que su parte no tuvo la posibilidad cierta, real y concreta de conocer de los hechos que se indican en la comunicación del distracto laboral. Dice que está acreditado que su parte tampoco conocía el relato, manifestaciones, el contenido de los empleados entrevistados. Advierte que no existió sumario alguno, nada se le comunicó ni se le anotició en forma previa al distracto. Termina diciendo que su parte nada pudo conocer sobre qué se le imputaba, ni antes de ser despedido, ni luego de la comunicación postal remitida comunicando su despido. Expresa que recién con la contestación de la demanda pudo conocer las supuestas causales, por lo que se vulneró –postula- su derecho de defensa. Efectúa citas jurisprudenciales en apoyo de su posición a las que remito.----------2) Causal del despido: Señala que la causal de despido invocada fue la pérdida de confianza devenida del supuesto acoso laboral. Indica que su parte tienen una mirada diametralmente opuesta al análisis de los testimonios que efectúa el Sr. Juez a quo. Refiere a la testigo S., quien dijo que con ella su parte tenía un constante acoso, que tenía y ejercía poder y que decidía quien entraba a trabajar y quién no. Señala que dicha testigo dicho que no hizo denuncia alguna y que se decía que el actor se acostaba con otras chicas pero que esos son solamente rumores. Apunta que lo más llamativo es que cuando la entrevistaron a ella su parte ya estaba despedido, finalmente no reconoce acabadamente documentación que se le exhibe. Manifiesta que este testimonio tiene enormes contradicciones, mentises, etc., que surgen de su propia deposición. Se pregunta cómo se puede arribar a la conclusión del magistrado de grado quien dijo que tales dichos le merecieron plena credibilidad, expresando que solo basta la lectura fidedigna, real, objetiva y total de la declaración indicada. Cita el testimonio de la Sra. V., del que dice que surge que es empleada de la clínica señalando que lo llamativo es que desde septiembre del 2017 a noviembre de 2018 estuvo fuera de la clínica. Refiere que en su relato dice que ingresó el 15 de noviembre cuando a su parte lo despidieron el 12 de noviembre de 2018, por lo que habiendo ingresado luego de que fue despedido y habiendo estado más de un año fuera de la clínica afirma que nada dentro de la clínica ha ocurrido. Respecto del testimonio del Sr. A., quien también es empleado actual de la demandada, dice que se observa lo siguiente: nada de lo que dijo lo manifiesta por contacto directo sino por terceras personas (entrevistados), indica que no se le realizó a su parte sumario alguno, no da cuenta de lo que dijo su parte en su entrevista, nada se probó si en dicha entrevista se lo notificó o comunicó sobre situaciones seudo-denunciadas, al testigo nadie le pidió hacer esas entrevistas, no recibió orden alguna ni realizó sumario alguno. Destaca que dijo que en ningún momento informó a su parte. Da cuenta de que quién decide los ingresos de personal es la gerencia y que no se probó que debiera pasar previamente por el visado, conformidad o aprobación previa de su parte. Indicó que su parte fue el primero en entrevistar por lo que mal podía conocer el

testigo y su parte lo que manifestarían los restantes empleados. De allí, concluye, que mal podía conocer su parte la causal del despido dispuesto por su empleadora. Alude al testimonio del Sr. B., quien dijo que amén del relato de S., en principio de existir ese hecho fue consentido por ambos y en segundo lugar fue fuera del horario de trabajo. Respecto de la paciente C., el hecho no se probó jamás, es más, dice, el testigo estuvo en ese caso cerca de haber sido implicado y sancionado conforme se desprende de sus dichos. Del testimonio de la Sra. M., actual empleada de la clínica indico que no tuvo discusiones con su parte, ni de trabajo ni del trato, dijo que era bueno, y expreso que eran suposiciones suyas relatando episodios de personas que no individualiza, indica todo por comentarios de terceros, nada personal con ella, esgrime cuestiones de trabajo y no de acoso sexual, aclara que la que daba órdenes es W. R. y no su parte. Preguntada de porque se lo desvinculó dijo que el hecho con S. y V. (que no trabajaba) fue el motivo de la investigación y que no hubo denuncia de las empleadas. Expresa que cuando se habla de la pluralidad de empleados acosados, subordinadas mujeres, nada se ha probado, solo S., con la salvedad formulada por su parte en cuanto a su declaración. Continúa con el testimonio del Sr. S., quien trabaja en la clínica, y quien –dice- que no da precisiones de nada, refirió que tuvo dos discusiones con su parte, una hace cinco años y la otra hace diez años, y que lo que sabe en disfavor de su parte lo sabe por comentario de compañeros. Indica que es testigo indirecto de cuestiones no probadas, dice no haber visto nada, solo comentarios y que su parte es quien hace ingresar y egresar el personal de la clínica. Refiere al testimonio del Sr. G. B., médico que trabaja en la clínica, quien manifestó haber tenido discusiones con su parte, efectúa comentarios de terceros y por lo que supuestamente le han exhibido, manifiesta que su parte era expeditivo, buen trabajador y cuando se le preguntó sobre sus actitudes hacia el personal femenino contesto que ninguna actitud activa y que no se sentida con capacidad de juzgar. El testigo C., madre de la paciente que se le endilga tener en la boca su ropa interior, dice que declaró que estuvo junta a su hija durante los 68 días de su internación, que su parte era excelente, profesional y muy correcto. Manifestó que lo prefería a él ante las curaciones de su hija, agregó que tuvo buena relación y que era consultado por sus compañeros de trabajo frente a cuestiones laborales. Expresa que indicó que sintió un apoyo muy grande de su parte y nada dice de cuestiones disvaliosas hacia su hija o hacia la propia testigo. Finalmente, cita el testimonio del Sr. A., quien es el dueño de la clínica y que manifestó conocer a su parte desde hace más o menos diez años. Dijo no haber tenido jamás discusiones con su parte describiéndolo como un buen empleado, con experiencia, buenos modales y que nunca recibió queja en su contra. Indicó que quien decide sobre ingresos, egresos y sanciones son P. y W. R. En definitiva dice, solo la testigo S., sería la única pretensa víctima a tenor de su excesivamente contradictoria declaración testimonial. El resto dice no prueba nada, son solo conjeturas, contradicciones, dichos y hechos fuera del ámbito de trabajo. Postula que no se encuentran reunidos los presupuestos del art. 242 de la L.C.T., en cuanto a la causalidad,

proporcionalidad ni oportunidad, ni a la gravedad cuantitativa y cualitativa, con ausencia total de antecedentes negativos de su parte. Refiere a la pérdida de confianza invocada, con cita de doctrina y jurisprudencia a cuya lectura remito. Termina solicitando que se revoque el fallo apelado, con costas a la accionada.----------

----La parte demandada respondió a tales agravios expresando que los mismos carecen de virtualidad para modificar lo resuelto por el Juez a quo, toda vez que no aportan agravio alguno sino meras disconformidades de parecer que no satisfacen las exigencias del Código del rito. Cita jurisprudencia relacionada a tales exigencias a cuya lectura me remito. Con respecto al primero de los agravios expone que mediante carta documento N° CD X. se notificó al actor la extinción de la relación laboral que pasa a transcribir, manifestando que con solo leerla basta para tener por cumplidas las exigencias requeridas por el art. 243 de la L.C.T., esto es, emitir la voluntad rupturista plasmando en la misma comunicación el o los motivos por los cuales se produce la desvinculación laboral. Indica que en dicha comunicación postal se señalan las conductas y sucesos que tuvieron lugar tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, relacionados éstos a la posición jerárquica ostentada y ejercida por el actor dentro de la clínica S. P. S.R.L. respecto del personal y pacientes de sexo femenino. Afirma que de la simple lectura de la comunicación de despido surge que los hechos imputados al Sr. N. son lo suficientemente claros y precisos para cumplir con la télesis de la norma, esto es, para que la actora conozca el motivo del despido y determinar así la injuria. Previa cita doctrinal expone que no debe olvidarse que la falta de identificación de ciertos datos, como la identificación de las compañeras de trabajo y pacientes de la clínica, se debe a que como bien expuso el juzgador de la primera instancia, su mención podría afectar el derecho a la privacidad de las mujeres supuestamente afectadas por los hechos que se le endilgan al actor pudiendo quedar expuestas a mayores sufrimientos. Con respecto a la falta de denuncias contenidas en soporte alguno y la falta de iniciación de un sumario expone, en primer lugar, que la realización de sumario administrativo interno no es obligación para un empleador cuando el contrato laboral se encuentra regido por la L.C.T., aunque nada impide que lo realice citando jurisprudencia en tal sentido; en segundo lugar, indica que obra en el expediente prueba documental referida a conversaciones y en especial a una fotografía que fueron debidamente ratificadas por las partes intervinientes. Es decir, que su parte no solo realizó una investigación de los posibles actos injuriosos, los cuales fueron constatados de inmediato con las entrevistas y denuncias realizadas por compañeras del actor que ratificaron tales hechos mediante sus declaraciones testimoniales, sino que los mismos entrevistados aportaron prueba documental que luego fue ratificada en sus declaraciones. Culmina postulando que la comunicación del despido fue con expresión suficientemente clara de la causa de la denuncia del contrato de trabajo. Respecto al segundo agravio, vinculado a la pérdida de confianza denunciada como causal derivada de las denuncias de acoso y hostigamiento laboral, básicamente lo que hace el actor es disentir con la valoración realizada por el

Juez de primera instancia respecto de las pruebas testimoniales producidas. Señala que reproduce el alegato realizado. Sin perjuicio de lo cual pasa a contestar lo expuesto respecto a cada uno de los testimonios, a todo lo cual remito por razones de brevedad.----II.- En los límites determinados por el contenido de los agravios reseñados, atendiendo a la respuesta que a ellos dirigiera la contraria, ingresaré a su análisis, haciéndolo en conjunto atento a su estrecha vinculación. ----------

----Como eje relevante del planteo impugnativo se pone bajo cuestión el contenido de la comunicación del despido, postulando que no fueron claramente expresados los motivos por los que se invocara la pérdida de confianza que como causal del despido invocara la patronal. Este planteo resulta trascendente desde que involucra la posibilidad de que el trabajador pueda conocer el contenido cierto e invariable de los hechos o comportamientos que se le endilgan y que son los desencadenantes del estado subjetivo generado en la patronal y manifestado en la pérdida de confianza que invocara, para permitirle fundar su posición o rechazo ante los mismos en salvaguarda del principio constitucional de defensa en juicio. ----------

----Advierto desde un principio que este mismo planteo ya había sido introducido por la misma parte actora, ahora recurrente, al interponer la demanda, sosteniendo en tal oportunidad de manera similar –sino idéntica- que no se le permitió, con el tenor de la comunicación del despido, tener conocimiento preciso de los hechos que se le enrostraban (Ver: escrito de demanda, punto III, último párrafo de fs. 2 vta. y 1º de fs. 3).----El juzgador de grado afrontó de manera particular este específico argumento y previo reseñar el contenido del despacho postal por el cual se le comunicara al actor el despido del que fuera pasible, expresó que: *"…es claro que la comunicación telegráfica del despido no debe contener necesariamente la detallada descripción de todas las circunstancias referida a los hechos constitutivos de la injuria, ni mucho menos se debe hacer referencia a la prueba con la que cuenta la empleadora, sobre la realización de dichos hechos por parte del trabajador que se despide. (…) En el caso, en donde en la CD del despido indica que recibió denuncias unánimes de actitudes indecorosas por parte del actor hacia sus compañeras de trabajo, que en su mayoría son de inferior cargo jerárquico, señalando que abusaba de su condición de Jefe de Enfermería, y que dichos abusos consistían en acercamientos físicos inapropiados y comentarios e insinuaciones que excedían la relación netamente laboral, resultando agraviantes en perjuicio del personal femenino de la empresa,* ***representa la imputación de conductas concretas que actuando de buena fe no pueden dejar de ser conocidas por el trabajador demandante, ni pueden dar lugar a confusión sobre cuáles son las acciones por las cuales se lo despidió****, por lo que desestimaré la defensa…"* (Sic) (Ver: considerando II.a, fs. 130/131).----------

----Y, ante ello, como puede verificarse de la lectura del agravio bajo examen, el actor apelante se remite a insistir sobre su planteo repitiendo casi textualmente lo mismo que ya dijera al tiempo de interponer la demanda sin hacerse cargo de puntualizar, en

concreto y razonadamente, en qué se habría equivocado el juzgador al concluir como lo hiciera en la porción que se ha destacado con letras resaltadas en negritas.----------
----Esto es, el pretenso impugnante no explica ni se hace cargo de la carga técnica de esgrimir una verdadera crítica que permita revisar el juicio expuesto por el juzgador de grado, de manera tal que se aporte a este tribunal de alzada la materia indispensable para poder analizar las conductas que se describen claramente en el despacho postal, en el que se le atribuye, llanamente y sin vueltas, haber tenido "actitudes indecorosas" hacia compañeras de trabajo de inferior jerarquía; y, por tanto, haber ejercido abuso de su condición de jefe de enfermería. Es más, se describe claramente en qué consistían tales actitudes o abuso, indicándose por caso: "acercamientos físicos inapropiados" y "comentarios e insinuaciones que excedían la relación netamente laboral".----------
----En resumen, no se aportó la indispensable crítica que permita ejercer la facultad revisora que es propia de esta alzada, razón por la cual esta porción de la apelación debe ser considerada como desierta por carecer de fundamentación técnica suficiente (Art. 268 y 269 del C.P.C.C., de aplicación al supuesto por vía del art. 73 de la Ley XIV N° 1). Así lo voto. ----------
----Por lo demás, con relación a tales comportamientos, para conceptualizarlos y establecer un contexto para el análisis de los mismos, vale precisar que importan lo que ha sido denominado "mobbing o acoso horizontal". Bajo tal denominación se describen aquellas conductas disfuncionales provienen de quien, no siendo el empleador, se encuentre o no en condiciones de incidir desfavorablemente o de posicionamiento de supremacía funcional respecto del acosado o acosada, provocan la necesaria intervención del empleador común, no solo para mantener un clima de trabajo que estimule la creatividad y el esmero de sus dependientes, sino porque el débito de seguridad respecto de las víctimas le impone que prevenga la posibilidad de daños a su salud psíquica. Asimismo, no puedo dejar de observar que los mismos comportamientos enrostrados al actor recurrente involucran el ejercicio de violencia de género, desde que representan prácticas que afectan a la salud, que limitan el ejercicio de derechos, que constituyen discriminaciones en sí mismas, duplicándose en sus efectos porque implican formas de violencia que atacan "preferentemente" a la mujer (Conf.: Vázquez, Gabriela, "Aspectos jurídicos del acoso sexual en el trabajo", en Revista de Derecho Laboral, "Discriminación y violencia laboral-I", Ed. Rubinzal Culzoni, T. 2008 – 2, pág. 425 y s.s.; id., Machado José Daniel, "Los dilemas del empleador ante la discriminación o acoso entre dependientes", en Revista de Derecho Laboral, "Discriminación y violencia laboral – II", T. 2009 – 1, pág. 163 y s.s.). ----------
----Es indiscutible, a mi ver, que tales comportamientos disfuncionales, que insisto fueron suficientemente descriptos en la comunicación del despido, afectan de manera irremediable la necesaria confianza y respeto mutuo que son los baluartes sobre los que se apoya la relación de trabajo para quienes pretenden que el fenómeno laboral se transforme en una relación de carácter comunitario, apoyada en la colaboración y la

buena fe (Conf.: arts. 4, 62 y 63 de la L.C.T.). ----------

----Es por ello que se ha dicho, con criterio que comparto para el caso bajo examen, que la noción de pérdida de confianza no constituye más que el mero sentimiento subjetivo que, para que se torne una causal de despido válida y justificativa de dicha decisión rupturista, hace falta que tenga base en un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustra las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable. Pues bien, ese hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio a los fines de dar posibilidad de defensa cierta al despedido, lo cual, entiendo, se cumplió suficientemente con el texto contenido en la comunicación del despido que se le cursara al actor (Conf.: CNAT, sala VIII, “A. J. c/M. SA s/Despido”, en D.T. 1997-A-97; id., sala IX, “Á. P. A c/B. de B. A.”, D.T., 2000-B-1435).----------

----Por otro lado, en el caso no puede obviarse considerar que el actor indicó que se desempeñaba como Jefe de Enfermería y de Mucama (Conf.: escrito de demanda, punto III, 1er. párrafo de fs. 2 vta.). Esta circunstancia impone que se deban contemplar los incumplimientos en los que incurriera respecto de sus deberes de conducta o de prestación con la mayor estrictez. Ello habida cuenta que en la relación laboral, a mayor confianza adquirida, mayor es la gravedad de los actos que la menoscaban. Es que tratándose de juzgar el comportamiento del trabajador, debe tenerse en cuenta que cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias. De manera tal que no resulta indiferente en la calificación de los hechos que se le enrostraran al Sr. N. los mayores deberes y obligaciones que detentaba en función de su cargo jerárquico y la consecuente responsabilidad que el mismo conlleva. Esto último, lo reitero, más allá de que estuviera, o no, en condiciones de incidir desfavorablemente en el devenir laboral de las compañeras de trabajo que se encontraban bajo su jefatura o dirección, bastando con el solo posicionamiento de supremacía funcional respecto del acosado o acosada. Lo dicho según criterio de apreciación de las conductas contemplado en el art. 902 del Código de Vélez y, en el hoy vigente art. 1725 del C.C. y C. de la Nación. ----------

----Ahora bien, ingresando al agravio dirigido a la valoración probatoria realizada por el sentenciante de grado, en virtud de la cual concluyera que consideraba probado el comportamiento atribuido al actor con respecto a sus subordinas mujeres, en aprovechamiento de la jefatura que ostentaba, por lo cual estimó que la causal de pérdida de confianza invocada por la patronal fue justificada, adelanto opinión en cuanto que, igual a lo indicado con respecto al agravio precedente, lejos estuvo el recurrente de satisfacer su carga técnica de agraviarse debidamente con relación a tal juicio así emitido por el Sr. Juez a quo. ----------

----Basta con remitir a la puntillosa y prolija reproducción de los dichos expuestos por los testimonios prestados en autos y su análisis efectuado por el juzgador de grado. Así, el a quo reprodujo las partes pertinentes y enteramente coincidentes de los testimonios prestados por la Sra. B. M. S. (fs. 70/71); Sr. J. E. B. (fs. 78/79 vta.); Sra. G. E. V. (fs. 81 y vta.); K. R. M. (fs. 111/112); y, C. J. A. (fs. 68/69) (Ver: considerando II.b, fs. 131 “in fine”/133 vta.)(Conf.: 390 y 460 del C.P.C.C.; de aplicación al caso por vía de los arts. 44 y 73 de la Ley XIV N° 1). ----------

----Debe advertirse que, en virtud de las propias características de los hechos invocados por la patronal en la comunicación del despido y sobre los cuales prestaran declaración testimonial algunas de quienes fueron las víctimas de tales conductas de acoso, ocurren en general en ausencia de terceros. En todo caso, la noticia de tales hechos que los terceros pudieran tener lo es con motivo de formar parte del mismo ambiente laboral en el que sucedieron y por los dichos de quienes resultaron damnificadas por el trato indebido que sufrieran de parte de su superior jerárquico. Empero, obviamente que, en uno y otro caso, no puede prescindirse de tales testimonios por la sola circunstancia de tratarse de trabajadores dependientes de la patronal demandada en autos.----------

----En tal dirección, si se compara el mérito realizado por el juzgador a quo, con aquel que, cabe calificar desde ahora, como un infructuoso y malogrado ataque dirigido en su contra, podrá constatarse fácilmente que el pretenso impugnante solo expuso un punto de vista distinto, personal, meramente discrepante y atenido a su exclusivo interés. Ello así, en tanto que se dedica a efectuar, de su cuño, un esforzado mérito probatorio en paralelo, el que es realizado con extremado subjetivismo, además de resultar parcializado, respecto a las mismas declaraciones valoradas por el juzgador pero sin indicar, ni sugerir siquiera, en qué habría incurrido en supuesto error el judicante al valorar tales testimonios. ----------

----En este punto considero menester recordar que en la labor de valoración de los diversos medios de prueba el juzgador debe considerarlos en conjunto sin distinguir su origen, es decir, sin importar quién los ofreciera o aportó al proceso. Asimismo, por los principios de unidad y comunidad de la prueba, los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción; una vez que han sido introducidos legalmente al proceso, su resultado depende sólo de la fuerza de convicción que en ellos se encuentre. De manera tal que para una correcta apreciación de la prueba no basta con tener en cuenta cada medio aisladamente, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto. Y para que ese examen en conjunto sea eficiente deben relacionarse entre sí según sean sus conexiones más o menos estrechas, comparando los elementos de cargo con los de descargo respecto a los hechos que interesan al proceso, a fin de comprobar si los unos neutralizan a los otros o cuáles prevalecen, de manera que al final se tenga un conjunto sintético, coherente y concluyente. Y, con relación a la apreciación

de la prueba testimonial, su examen en conjunto, se traduce también en poder extraer un hilo conductor común que pudiera surgir de su revista para, de allí, tomar nota de las verdades generales supuestas o implícitas, para descartar unas y retener otras. En tal sentido se recomienda que se recorra en sentido inverso el camino del testimonio y que se remonte de sus manifestaciones externas a las fuentes psicológicas íntimas de donde mana, para reconstruir el complicado procedimiento mediante el cual es percibido el acontecimiento exterior rememorado y, finalmente, traducido en la declaración testimonial. En tal sentido, se explica que sin entregarse a la psicología pura, resulta indispensable conocer los principales elementos psicológicos del testimonio, o las sucesivas operaciones mentales que lo forman, distinguiéndose tres principales: a) la percepción sensible de los hechos, que tanto difiere según los individuos y las condiciones en las cuales se encuentre; b) la memoria, complejo proceso que comprende varias operaciones, la conservación de las impresiones sensibles, la reproducción de los recuerdos, su evocación y su localización en el tiempo. Es decir, el reconocimiento de los recuerdos requiere un trabajo de selección, de coordinación y de interpretación, que difiere según el sentido crítico y el poder de juicio interno de cada testigo; y, c) la deposición o comunicación de los recuerdos, operación final destinada a informar al tribunal, momento en el cual nuevas dificultades se agregan a las de la percepción exacta y evocación fiel. En esta última, intervienen dos factores, la capacidad de expresar con mayor o menor claridad las percepciones reales recibidas, y la voluntad de reproducirlas fiel y francamente (Conf.: Gorphe, Francois, en “Apreciación judicial de las pruebas”, Ed. Temis, 3ª reimpresión, 2ª ed., año 2004, pág.291/293).----------

----Como puede verse, y a tenor de los delicados hechos que se le imputaran al actor como generadores de la pérdida de confianza invocada como causal para justificar su despido, la apreciación de los testimonios que efectuara el juzgador de grado ha sido realizada apropiadamente, esto es, de manera conjunta y global, extrayendo de ellos los datos sobre los cuales hubo coincidencias relevantes que le permitieron inducir, con grado de probabilidad preponderante, que los referidos hechos que se le enrostraran en la comunicación de su despido al Sr. N., en verdad acontecieron tal como fueron relatados con amplia coincidencia por los testigos deponentes; y, a la par, reitero, tal apreciación no mereció de parte del recurrente la necesaria crítica que se requiere a efecto de permitir a esta alzada que ejerza su facultad revisora, desde que no se indicó mínimamente en que porción de la referida valoración el judicante habría incurrido en algún yerro o equivocación, limitándose a efectuar una apreciación meramente disidente y distinta pero acrítica.----------

----En este sentido se ha dicho que el escrito no constituye expresión de agravios, según los recaudos que el art. 268 del Código Procesal prevé, si mediante el mismo el recurrente pretende replantear en segunda instancia argumentaciones que ya propusiera a la decisión del juez de la causa y que fueron desestimadas. Es necesario que el apelante puntualice los errores de hecho o de derecho de que, en su opinión, adolece la

sentencia anterior, resultado que no se alcanza con solo mencionar citas de jurisprudencia, ni con la simple disconformidad (CNCiv., sala A, 28/4/87, L.L., 1988-A-554).----------

----En resumen, pues, también propongo al acuerdo que se tenga por desierta esta porción del recurso, por carecer de suficiente técnica que le pudiera dar andamiento (Conf.: arts. 268 y 269 del C.P.C.C.; y, art. 73 de la Ley XIV N° 1). Así lo voto.----------

----III.- Conclusión:----------

----Por todo lo expuesto y razonado, concluyo proponiendo al acuerdo que se declare desierto el recurso de apelación planteado, con costas de segunda instancia a cargo de la parte actora recurrente que, de tal manera, resultó totalmente vencida en ella (Arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1; y, art. 282 del C.P.C.C.).----------

----Los honorarios profesionales por las tareas cumplidas por ante esta alzada, apreciada por su extensión, calidad y eficacia, estimo apropiado establecerlos del siguiente modo, a saber: al Dr. E. P., letrado apoderado de la parte demandada, en la suma equivalente al 6%, del monto pretendido en la demanda, con más los intereses reclamados y el I.V.A. correspondiente; y, sin que corresponda regular honorarios al Dr. I. O. B., letrado apoderado del actor, atento a que sus tareas de la segunda instancia devinieron en inoficiosas (Conf.: arts. 3, 5, inc. a); 13 y 46 de la Ley XIII N° 4; y, leyes 23.349 y 23.871).

----Termino de tal manera, pronunciándome en esta primera cuestión por la NEGATIVA.

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN** el Dr. De Cunto manifestó: ----------

----Encuentro suficientemente clara la reseña que el Sr. Magistrado antes sufragante ha efectuado, tanto de la sentencia de origen de fs. 127/134, de los agravios que contra la misma expusiera la actora en el ID 417937, y la respuesta a los mismos de la demandada mediante el ID 432644, por lo que en homenaje a la brevedad me remito a la misma.----

----I.- Seguiré el orden de exposición de los agravios para su tratamiento, más allá de que existe conexidad entre los mismos tal como lo explicara el colega preopinante. ------

----1) En el primer agravio se cuestiona que el juez diera andamiaje positivo a la comunicación del despido a pesar de que la empleadora utilizara fórmulas ambiguas, imprecisas y genéricas. Considera que no se acreditó que su parte conociera los hechos y motivos reales del despido. Agrega que no existieron denuncias de los demás empleados en contra del actor, sino que se promovieron entrevistas a los mismos, no se probaron los extremos expuestos por la contraria, no se especifican fechas, hechos, circunstancias y personas involucradas en las supuestas conductas inapropiadas. Reitera que no está probado que su parte conociera los hechos que se indican en la comunicación del distracto, que no existió sumario alguno, de todo lo cual recién tuvo conocimiento con la contestación de la demanda, por lo que su parte careció del derecho de defensa. Cita jurisprudencia al respecto (ver págs. 02/05 del ID 417937, pto. II.1).----

----Bien dice el colega prevotante que este agravio es reiteración de lo expuesto por el accionante en la demanda (ver fs. 02 vta., último párrafo/03 vta., 1er. párrafo). Al respecto el juez de grado razonó que el art. 243 del LCT persigue el propósito de que las partes

conozcan antes de la traba de la litis el contenido cierto e invariable de la causa de despido a fin de salvaguardar el derecho de defensa en juicio. Agregó que las expresiones que se consideran insuficientes para que el trabajador conozca acerca de los incumplimientos por los que se lo despide, son aquellas de carácter genérico como “culpa grave del trabajador” o “conducta laboral violatoria de los deberes previstos en el art. 243 de la LCT configurativa de injurias graves”, o que se lo despida “por notoria inconducta e irregularidades cometidas”, o por “mala conducta”. Dicho esto señaló que la comunicación telegráfica del despido no debe contener la detallada descripción de todas las circunstancias de los hechos constitutivos de la injuria ni hacer referencia a la prueba con la que cuenta la empleadora al respecto. Citó jurisprudencia en el sentido de que debe preservarse el deber de buena fe a fin de que las partes tengan conocimiento cierto de los motivos que determinan la decisión. Y puesto a examinar la carta documento de despido señaló que en la misma se indicó la recepción de denuncias unánimes de actitudes indecorosas por parte del actor hacia sus compañeras de trabajo, en su mayoría de inferior cargo jerárquico, señalando que abusaba de su condición de jefe de enfermería. Se especificó que dichos abusos consistían en acercamientos físicos inapropiados y comentarios e insinuaciones que excedían la relación netamente laboral, resultando agraviantes para el personal femenino de la empresa. Es así que consideró que ello representaba la imputación de conductas concretas, y que actuando de buena fe, no podían dejar de ser conocidas por el actor ni pueden dar lugar a confusión sobre cuáles son las acciones por las que se lo despidió. Añadió que la falta de mención de las compañeras de trabajo de N. en la comunicación era razonable a fin de resguardar su derecho a la privacidad (ver sentencia a fs. 130 vta., 2do. párrafo/131, anteúltimo párrafo). ----------

----Como se puede observar el juez de grado diferenció perfectamente las imputaciones genéricas que no permiten al trabajador conocer las razones de su despido de aquellas en las cuales, si bien no se especifican circunstancias de persona, lugar y tiempo, son descriptas de manera lo suficientemente concreta como para permitir al empleado los motivos del distracto. Debe recordarse que la causal de despido invocada por la demandada fue la de pérdida de confianza (ver carta documento del 12/11/18 obrante a fs. 11 de la documental reservada). En relación a esta justa causa de despido es admitida, a condición de que sea sobreviniente y fundada en hechos objetivos que se puedan referir personalmente. Si no fuera así, como mera disposición subjetiva aun cuando estuviera bien fundada, por más razonable que haga a la extinción del contrato no justifica el despido sin indemnizaciones (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en R. Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, Tº IV, pág. 314). Así se ha sostenido que “La pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato debe derivar de un hecho objetivo que, injuriante por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejado. Sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, la pérdida de confianza no es factor eximente de

indemnización por despido” (conf. CNTrab., Sala II, 22/5/75, LT, XXIV-63); asimismo se consideró que “Si bien la confianza es un elemento esencial para la armonía de la relación laboral y su pérdida puede ocasionar la ruptura justificada de la misma, se debe actuar con la máxima ponderación en razón de significar una situación sujeta a la apreciación subjetiva de quien la invoca” (conf. CNTrab., Sala VII, 317/80, DT, 1980-1171).----------

----En la especie, los hechos objetivos aludidos en la misiva de despido directo fueron reseñados en ella con la precisión suficiente para que el actor conociera los motivos por los cuales la empleadora perdió en el mismo la confianza que debe existir en la relación laboral. Asimismo se ha entendido que la configuración de la buena fe contractual ocupa un lugar significativo en el deber del trabajador de fidelidad con la empresa y de acuerdo con las normas del derecho común, las obligaciones del trabajador deben ser examinadas por las circunstancias de persona, tiempo y lugar (art. 512 del C. Civil), mientras que, cuanto mayor es el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas mayor será la obligación que resulta de las consecuencias posibles de los hechos. Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. L.C.T. lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado (conf. CN. Trab., Sala I, 23/12/04, in re: “P. c/ C. de A.”, DT, 2005 (mayo), 655).

----La participación en los hechos que se le enrostran al accionante resultan sumamente graves, ya que debe tenerse en cuenta que el mismo ocupaba una relación jerárquica respecto de las personas afectadas por las conductas que se le enrostran, las que configuran acoso laboral, y tratándose de personas de sexo femenino, como bien lo precisa el Dr. Lucero, las mismas también importan formas de violencia de género. Por lo demás coincidiré con el colega preopinante en que la mayor jerarquía del actor conlleva a que sus actos sean apreciados con mayor rigor por la mayor responsabilidad en el cargo (conf. arts. 902 del C. Civil y actual 1725 del C. Civil y Comercial). ----------

----A lo anterior, y a fin de reforzar las conclusiones del sentenciante en cuanto a que los motivos invocados como fundantes de la pérdida de confianza no son ambiguos, imprecisos ni genéricos, es de tener en cuenta que en la comunicación del despido no debe incurrirse en tortuosos rigorismos ni formulismos taxativos. Así una comunicación formalmente insuficiente puede quedar materialmente “saneada” si por la índole del hecho el trabajador no puede razonablemente ignorar el verdadero motivo de su despido (conf. Machado, José Daniel, en Ackerman-Sforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, pág. 183). ----------

----En síntesis de lo anterior habré de concordar en que el apelante no ha confutado, en este agravio, los argumentos brindados por el juez de origen. Al respecto debe recordarse que crítica concreta se refiere a la precisión de la impugnación, señalándose

el agravio; lo de razonada alude a los fundamentos, bases y sustanciaciones del recurso, se debe trasuntar un razonamiento coherente que demuestre, a la vez, el desacierto del razonamiento contenido en la sentencia que se impugna (conf. CN. Civ., Sala D, 12/9/79, ED, 86-442). La crítica razonada no se sustituye con una mera discrepancia, sino que debe implicar el estudio de los razonamientos del juzgador, demostrando a la Cámara las equivocadas deducciones, inducciones y conjeturas sobre las distintas cuestiones resueltas (conf. Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado", Ed. Astrea, 1993, Tº 1, pág. 941). En el mismo sentido es sabido que carece de contenido el escrito de expresión de agravios que no ataca concreta y frontalmente los verdaderos fundamentos del fallo (conf. C. 1era. Apel. San Nicolás, 29/4/71, LL, 143-100). Es que criticar no es lo mismo que disentir, ya que lo primero importa un ataque directo y pertinente a la fundamentación del fallo apelado, tendiente a demostrar los errores fácticos y jurídicos que éste pueda contener, mientras que lo segundo consiste simplemente en exponer que se está en desacuerdo con la sentencia recurrida (conf. CN. Civ., Sala A, 19/8/91, LL, 1992-A-487, nº 42). La expresión de agravios no es una simple fórmula carente de sentido (conf. CN. Civ., Sala H, 20/6/03, ED, 204-472) que ejercitada, traslada la competencia al tribunal de alzada (conf. C. 1era. Civ. y Com. Bahía Blanca 29/2/68, LL, 131-698), sino que, como lo señala el art. 265 del C. Procesal debe contener una crítica concreta y razonada (conf. CN. Civ., Sala M, 27/9/00, ED, 191-414) de las partes del fallo que el recurrente considere equivocadas (conf. CN. Civ., Sala F, 18/7/96, LL, 1997-D-827, 39.612-S), indicando los supuestos errores u omisiones que la misma contiene así como los fundamentos que le permitan sostener una opinión distinta (conf. CN. Com., Sala A, 21/2/96, ED, 172-92); es decir, debe señalar punto por punto los errores que se atribuyen a la sentencia en grado, por los cuales se considera que el pronunciamiento es injusto o contrario a derecho (conf. CN. Civ., Sala A, 16/12/99, ED, 186-539). En la expresión de agravios deben refutarse las conclusiones de hecho y derecho que motivan la decisión en grado, mediante la exposición de circunstancias jurídicas por las cuales se considera erróneo el pronunciamiento impugnado (conf. CN. Civ., Sala H, 20/6/03, ED, 204-472). Este es el criterio sostenido por esta Sala en numerosos antecedentes, entre ellos, CANE, Sala "B", SDL Nº 20/2010 del 10/05/10.----

----Es así que concluyo en la deserción parcial de este primer agravio por insuficiencia técnica (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1, y 268 y 269 del CPCC). ----------

----2) En segundo término el recurrente objeta el análisis de la prueba testimonial que efectuara el juez *a quo*, la que transcribe parcialmente, concluyendo que solamente la testigo S., con las salvedades de su propia declaración, sería la pseudo y pretensa víctima de las conductas endilgadas a su parte, destacando que el resto son comentarios de terceros, conjeturas y contradicciones que resultan insuficientes para acreditar las referidas conductas. Vuelve a citar copiosa jurisprudencia al respecto (ver págs. 05/11 del ID 417937). ----------

----El juez de grado destacó los siguientes testimonios. De la declaración de S. (ver fs.

70/71), el mismo consideró especialmente la extensa respuesta segunda, donde la testigo precisa actitudes concretas totalmente inadecuadas e insinuaciones y propuestas atentatorias contra la dignidad de la referida empleada, llegando a contactos físicos de carácter violento como una “cachetada” por parte del actor (ver sentencia a fs. 132, 2do. párrafo/ vta., 1er. párrafo). En cuanto a B. (ver fs. 78/79 vta.), también refiere a la respuesta segunda, en la cual el declarante da cuenta de la bofetada propinada por N. a S., así como haber escuchado comentarios inapropiados proferidos por el actor a otra compañera de trabajo (ver fs.132 vta., 2do. párrafo). Asimismo destacó lo dicho por B. en cuanto a comentarios en el ámbito de trabajo respecto a favores laborales concedidos por el accionante a empleadas a cambio de mantener relaciones sexuales con el mismo (ver respuesta a primera pregunta del Dr. P. y sentencia a fs. 132 vta., último párrafo/133, 1er. párrafo). En cuanto a la testigo V. (ver fs. 81/vta.), destaca su respuesta a las generales de la ley al manifestar que N. dio referencias negativas respecto de ella por rechazar sus proposiciones de índole sentimental o intimista (ver fs. 133, 2do. párrafo). El sentenciante concluyó el análisis de la prueba testimonial, señalando que todos estos comportamientos reprochables por parte del actor fueron corroborados por los dichos concordantes de los testigos M. (ver fs. 111/112) y A. (ver fs. 68/69), quienes recibieron los relatos, comentarios o quejas de los declarantes precedentemente mencionados (ver al respecto fs. 68, respuesta primera y fs. 111/vta., respuesta primera, y sentencia a fs. 133, 3er. párrafo). ----------

----Como se puede apreciar el apelante, en este agravio, tomó parcialmente los testimonios rendidos a fin de escoger las porciones que favorecían su postura, pero sin criticar ni confutar las consideraciones que el juez hiciera sobre dicha prueba y que acreditan los hechos que dieron pábulo a la pérdida de confianza invocada por la demandada como justa causal de despido. Al respecto debe tenerse en cuenta que se ha sostenido que la prueba debe ser valorada en su conjunto, tratando de vincular armoniosamente sus distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por el art. 386 del CPCC -actual art. 390 de la ley XIII Nº 5 Anexo A-, puesto que el proceso debe ser tomado en su desarrollo total y ponderado en su múltiple unidad: las pruebas arrimadas unas con las otras y todas entre sí (conf. C. 2da. Civ. y Com. La Plata, Sala III, 12/2/80, DJBA, 118-367; CN. Com., Sala B, 4/9/79, LL, 1980-A-94). Las pruebas en general no son susceptibles de fraccionarse para que la parte que las invoca aproveche lo que le es útil y deseche lo que la perjudica (conf. CN. Civ., Sala E, 31/12/76, LL, 1977-C-182), ni de fragmentar el todo integrado por la reunión de los elementos probatorios (conf. SCBA, 9/11/79, DJBA, 109-329), es decir que debe evitarse la “atomización del material probatorio” (conf. CN. Com., Sala B, 22/4/91, LL, 1991-C-339). En apoyo de la doctrina expuesta, la Corte reiteradamente ha casado sentencias por omitir valuar en conjunto las pruebas, o bien al interpretarlas parcialmente o en forma aislada de los elementos aportados a la causa; es decir, sin integrarlos ni armonizarlos en su totalidad, al expresar que “la valoración de la prueba exige una apreciación global e integradora de

los elementos de juicio incorporados al proceso" (conf. CSJN, 2/10/90, LL, 1991-B-280).----A la luz de todo lo razonado, también habré de concordar en la deserción de esta queja por insuficiencia técnica de la misma (conf. arts. 60 de la ley XIV N°1, y 268 y 259 del CPCC). ----------

----II.- En consecuencia de lo anterior, corresponde declarar la deserción del recurso de apelación de la demandante, con costas a la apelante vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N°1, y 69 del CPCC, según art. 73 de la ley XIV N° 1).----------

----No corresponde que se regulen honorarios al letrado apoderado de la apelante en virtud de resultar inoficiosa su actividad (conf. art. 3 de la ley XIII N° 4), y atento el resultado del pleito, mérito y extensión de las tareas realizadas en esta sede, concuerdo en regular los del letrado apoderado de la accionada, Dr. E. P., en un 6% del monto demandado incluidos los intereses, con más el IVA correspondiente (conf. arts. 5, 8, 13 y 46 del arancel; y leyes 23349 y 23871). ----------

----Voto entonces a esta cuestión POR LA NEGATIVA. ----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Lucero dijo:----------

----Atento al modo en concluyo en la primera cuestión, la presente quedó vacía de contenido por lo que me eximo de pronunciarme en ella.----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. De Cunto dijo: ----------

----En atención a la respuesta brindada a la primera cuestión planteada, deviene abstracto pronunciarse respecto de la segunda pregunta presentada.----------

----**A LA TERCERA CUESTIÓN,** el Dr. Lucero dijo: ----------

----El resolutorio que corresponde dictar es el siguiente, a saber: 1) DECLARAR DESIERTO el recurso de apelación deducido por el actor Sr. R. E. N.. 2) IMPONER las costas de segunda instancia, al actor apelante vencido en ella. 3) REGULAR los honorarios profesionales del Dr. E. P., en la suma equivalente al 6%, del monto demando, incluidos los intereses allí pretendidos y el I.V.A. correspondiente; y, sin que corresponda regular honorarios al Dr. I. O. B., letrado apoderado del actor, atento a que sus tareas de la segunda instancia devinieron en inoficiosas.----------

----ASI LO VOTO.----------

----**A LA TERCERA CUESTIÓN,** El Dr. De Cunto expresó:----------

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Lucero, fiel reflejo del acuerdo alcanzado. ----------

----Así lo voto. ----------

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y por encontrarse vacante la restante vocalía de la Sala al momento de efectuarse el sorteo (Art. 274 del C.P.C.C. y art 9 del Acuerdo Extraordinario 3145 STJCh), pasándose a dictar: ----------

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

----Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

----DECLARAR DESIERTO el recurso de apelación deducido por el actor Sr. R. E. N.

----IMPONER las costas de segunda instancia, al actor apelante vencido en ella. ---------

----REGULAR los honorarios profesionales del Dr. E. P., en la suma equivalente al 6%, del monto demando, incluidos los intereses allí pretendidos y el I.V.A. correspondiente; y, sin que corresponda regular honorarios al Dr. I. O. B., letrado apoderado del actor, atento a que sus tareas de la segunda instancia devinieron en inoficiosas. ----------

----Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

----REGISTRADA BAJO EL Nº ___053___ DE 2.021 – SDL. - Conste. - ----------

UBALDO RENÉ AGUILERA
SECRETARIO DE CÁMARA