En la ciudad de C. Rivadavia, provincia del Chubut, a los tres días del mes de octubre del año dos mil veintidós, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. Verónica Daniela Robert y asistencia de la primera vocal Dra. M. Fernanda Zanatta y de la segunda vocal Dra. M. Marta Nieto (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"H., G. A. c/ R. P. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley"**, **expte. nro. 351/22**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 387/18), y atento al resultado del sorteo de fecha 10 de agosto de 2022 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Verónica Daniela Robert, Dra. M. Marta Nieto y Dra. M. Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 56/22 de fecha 10 de mayo de 2022? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Vienen a mi conocimiento los presentes, por haber sido apelada por la parte demandada, la sentencia definitiva de fecha 10 de mayo de 2022. I. *El fallo apelado*:

La SD 56/22 hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. G. A. H. y, en consecuencia, condenó a R. P. S.A. a entregar en el plazo de 10 (DIEZ) DÍAS la documentación laboral. Asimismo, y en idéntico plazo condenó a la demandada a abonar al actor la suma

de PESOS OCHOCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS UNO ($866.601) con más los intereses fijados. Impuso las costas al demandado vencido. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Recursos:

Contra la resolución se alzaron ambas partes. La actora interpuso recurso de apelación mediante ID 676194, y la demandada conforme ID 678363. Concedidos sendos recursos por resolución de fecha 19 de mayo de 2022, la accionada expresó agravios en escrito electrónico ID 688863. Mediante resolución de fecha 30 de mayo del 2022 se declaró desierto el recurso interpuesto por la actora. Los agravios fueron replicados conforme ID 698567.

Antecedentes:

A fs. 47/58, el señor G. A. H. interpuso demanda contra la firma R. P. S.A. a efectos de impugnar el despido con causa dispuesto por la demandada, solicitando se lo deje sin efecto y se considere incausado, y como consecuencia de ello se condene a la demandada a pagar los créditos derivados del despido con más la aplicación de la tasa de interés más alta, en base a lo prescripto en el artículo 552 CCCN.

Peticionó además que se declare la conducta del demandado como temeraria y maliciosa en los términos del artículo 9 de la Ley 25013 y articulo 275 LCT, e imponga el máximo de la sanción correspondiente.

Por último, solicitó se condene a la contraria a reconfeccionar y entregar el certificado de trabajo y constancia documentada de ingresos y contribuciones a los organismos de seguridad social y sindicales, como también el Certificado de Servicios y Remuneraciones

del art. 12 inc.g de la Ley 24241 (Formulario PS.6.2 de ANSES), y el pago de la multa de ley. Todo ello con costos y costas.

Al exponer los hechos que hacen a su pretensión relató que ingresó a trabajar para la empresa R. P. S.A. en julio del año 2003, desempeñándose laboralmente hasta octubre de ese mismo año. Dijo que posteriormente fue recontratado, reingresando a sus laborales el 17 de enero de 2005, desempeñándose en el área de mantenimiento del H. C., de titularidad de la firma demandada.

Refirió que se desempeñó durante más 13 (trece) años, sin que haya sido sancionado y/o apercibido. Agregó que jamás tuvo una riña o discusión con un compañero de trabajo, poseyendo un legajo virtuoso e íntegro.

En cuanto al hecho que motivó el despido dispuesto, señaló que el día 25 de junio del año 2018 fue agredido por un compañero de trabajo, su hermano, Sr. V. H., quien también se desempeña laboralmente para la firma demandada como su Supervisor.

Ante el altercado ocurrido, explicó que la firma demandada le requirió un informe por escrito a fin de que se manifieste por los hechos acontecidos, dando cumplimiento el día 29 de junio de ese año por nota dirigida a la señora A. R. P., en la que relató su versión de los hechos. Señaló que además remitió a la empleadora TLC en idénticos términos.

Dijo que una vez recibida la nota de descargo y Telegrama Ley que enviara, la demandada procedió a despedirlo con causa mediante Acta de Notificación

Escritura Número Ciento Setenta y Seis el día 05 de julio de 2018.

Señaló, frente a ello, que remitió Telegrama Ley CD 916637228 en fecha 30 de julio de 2018 impugnando y negando cada uno de los hechos que se invocaron en el acta de despido; y a fin de proseguir con el vínculo laboral, intimó a que lo reincorporen a sus tareas y abone los salarios adeudados como también se le informe la sanción impuesta al Sr. V. H., bajo apercibimiento de considerar la extinción de la relación laboral como realizada sin causa en los términos del art. 245 LCT.

Sostuvo que la demandada rechazó el reclamo mediante carta documento.

Expuso que, a pesar de ello, nuevamente solicitó se reconsidere su conducta y la sanción impuesta. Asimismo, intimó a la demandada a que haga la entrega del certificado de trabajo y las constancias documentadas de pago previstos en el segundo y tercer párrafo del artículo 80 LCT, bajo apercibimiento de reclamar judicialmente su entrega con las multas que imponga la ley.

Dijo que la demandada mediante Acta de Notificación Escritura número Doscientos Siete, ratificó su decisión y señaló que la documentación laboral reclamada se encontraba a su disposición.

A continuación, fundó en derecho y argumentó sobre la improcedencia de la causal de despido invocada. Alegó la inexistencia de causa que legitime el ejercicio del poder disciplinario por parte de la empleadora, y que la demandada se apresuró en la medida ejecutada puesto que la índole del supuesto incumplimiento ameritaba la utilización de algún correctivo disciplinario que

permitiera la consecución del vínculo laboral. Reiteró al efecto que carecía de sanciones disciplinarias previas, y que detentaba una antigüedad en su empleo de 13 años.

Aludió a la dificultad que implica para el subordinado acreditar quien inició el conflicto e invocó el principio de la carga dinámica de la prueba. Efectuó luego consideraciones en torno a las indemnizaciones reclamadas y practicó liquidación provisoria. Ofreció prueba. Y, finalmente peticionó.

A fs. 157/173, compareció la demandada solicitando el rechazo de la acción con costas.

Luego de negar los hechos que fueran invocados en la demanda, afirmó que fue la conducta del actor la que configuró la grave injuria que originó la ruptura contractual. Expresó que el día 25 de junio de 2018, siendo las 14:00 horas, en el sector de mantenimiento de C. h., el actor y su superior inmediato, Sr. V. H., protagonizaron un grave altercado en el que se agredieron mutualmente en forma verbal, pero que, además, el actor atentó físicamente contra su supervisor, propinándole un golpe de puño en la cara, lo que le provocó lesiones leves que fueron constatadas mediante certificado médico del Dr. J. J. A. en fecha 25 de junio de 2018 como también del informe emitido por el Centro P., de fecha 26 de junio de 2018.

Expuso que luego de haber tomado conocimiento del altercado, procedió a suspender precautoriamente a los empleados involucrados y a investigar los hechos sucedidos, requiriendo a los implicados que rindan un informe por escrito de lo ocurrido. Hizo alusión a las contradicciones obrantes entre la nota y el telegrama

presentado por el accionante de las cuales infirió su falta de apego a la verdad.

Argumentó que la participación del actor en el altercado es causal suficientemente grave para disponer su despido, porque tal hecho contraviene el deber genérico de todo "buen trabajador" de guardar buena conducta y cumplimiento diligente con dedicación adecuada al trabajo, según sus características.

Afirmó que tanto el altercado como la agresión física a un compañero de trabajo es una falta disciplinaria inconciliable con la armonía y contracción al trabajo que debe imperar en todo momento en la prestación de servicios y su violación habilita el despido.

Luego procedió a impugnar los rubros reclamados. Ofreció prueba y peticionó se rechace la demanda.

La causa se abrió a prueba a fs. 179, producida que fueran las admitidas a fs. 182/183vta., en fecha 01/04/22 se dispuso el pase de los actuados a despacho para resolver, y con fecha 10/05/2022 se dictó sentencia en los términos referenciados.

Agravios, réplicas, tratamiento.

Agravios de la demandada:

Mediante sus cinco primeros agravios cuestionó la valoración de la prueba que la magistrada de grado realizara para concluir que el despido dispuesto careció de justa causa.

Primer agravio: En primer término, adujo que el análisis efectuado resulta arbitrario, violenta los principios de la sana crítica, y resulta contradictorio toda vez que la sentencia a la par que afirma que no logró acreditar el hecho imputado al Sr. H. (agresión

física a un superior jerárquico), concluyó que el despido dispuesto constituye una sanción desprovista de razonabilidad, ya que aquel episodio careció de gravedad para justificarlo.

A partir de ello, dijo que si la magistrada entendió que no había acreditado el hecho que se invocó para disponer el despido, mal pudo luego sostener que dicho despido carece de razonabilidad.

Afirmó que tal incongruencia vicia de nulidad la sentencia ya que se la condena a partir de una fundamentación aparente con afectación de sus garantías constitucionales, específicamente, la de obtener una sentencia con fundamentos serios.

Segundo agravio: A continuación, objetó la valoración del testimonio brindado por el Sr. V. H., alegando que pese a resultar concluyente en cuanto a la existencia del hecho que generó el despido se le quitó toda entidad.

Explicó que el Sr. V. H. fue el único testigo presencial del hecho por lo que su declaración testimonial constituye prueba suficiente y cabal del hecho endilgado en tanto fue objetiva, imparcial y coherente. Se explayó en argumentaciones respecto a que no cabe invalidar los dichos del testigo único, citando jurisprudencia al efecto.

A ello agregó que lo afirmado por el mencionado deponente se encuentra corroborado con los restantes testigos ofrecidos, que si bien no fueron presenciales dieron cuenta de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; y además por el certificado del que surge la atención médica que recibió inmediatamente después de la agresión.

Trajo a colación además, que la declaración no fue objeto de tacha por parte de la contraria, ni se formuló oposición ni observación alguna respecto al carácter del testigo -hermano y superior jerárquico del actor-.

A partir de lo anterior dijo que la sentencia incurre en un quiebre lógico al omitir examinar los medios probatorios que, en su conjunto, que acreditan el hecho (golpe de puño en el pómulo izquierdo de parte del actor a su superior jerárquico).

Advirtió que, al tratarse de un evento ocurrido entre dos personas en ausencia de testigos, debió haber sido ponderado el testimonio del Sr. V. H. como protagonista, en tanto halla respaldo en las restantes constancias probatorias.

Tercer agravio: Luego, en tercer término, cuestionó que la sentenciante pretendiera que su parte acreditara el hecho endilgado al accionante a través de filmaciones que no se encuentran a su alcance.

Señaló que, conforme lo expuso el testigo M., en el taller de mantenimiento donde tuvieron lugar los hechos en cuestión no existen cámaras de seguridad, por lo que mal puede reprochársele la omisión de probar con tales medios.

Alegó asimismo que la sentencia incurre en un exceso ritual manifiesto al establecer tal exigencia a pesar que no fue ello peticionado por el actor, ya que no ofreció las grabaciones como obrantes en su poder.

Cuarto agravio: Ya en el siguiente planteo, criticó que la magistrada de grado prescindiera de elementos que según su entender resultan conducentes para la recta decisión de la cuestión tales como: las contradicciones en que incurrió el accionante y el reconocimiento que

surgen de la nota de fecha 29/06/2018 y la carta documento de fecha 29 de junio de 2018.

Señaló por un lado que, conforme dichas constancias, el actor cambió la versión de los hechos en cuestión de horas lo que evidencia -según su apreciación- su mala fe; y por otra parte reconoció su responsabilidad en el hecho.

Quinto agravio: Finalmente, alegó que la sentencia incurre en un absurdo, por cuanto la única conclusión válida y posible de extraer a partir de la prueba producida es que la víctima y destinatario del golpe de puño fue el Sr. V. H. y, como consecuencia de ello, quien le propinó el golpe fue el propio actor ya que no resulta controvertido que el altercado aconteció entre ellos dos.

Invocó jurisprudencia de la antigua Sala A de este tribunal (SD 23/2013) a efectos de exponer la forma en que -a su entender- debió de meritarse el material probatorio para arribar a la única solución que postula como válida.

En el entendimiento que todos los hechos atribuidos en la comunicación rescisoria se confirmaron con las testimoniales de los Sres. H., Di R., R.; la informativa del Centro P. y; el reconocimiento del certificado médico, afirmó que existen indicios precisos, serios, concordantes y razonables para tener por justificado el despido del actor.

En función de todo lo anterior, peticionó se deje sin efecto la sentencia definitiva y se declare la validez del despido dispuesto con justa causa.

Réplica:

En respuesta a tales argumentos, el actor sostuvo que la jueza explicó el cómo y por qué otorgó credibilidad a las probanzas de autos y a los testimonios rendidos, en observancia del deber de motivación de las resoluciones judiciales.

Dijo que la magistrada de grado no quitó entidad al testimonio de la única persona que posiblemente presenció y/o vivenció el hecho (V. H.), pero lo analizó en base a todos los otros elementos de prueba, según las reglas de la sana crítica, y en oportunidad de dictar sentencia definitiva evaluó las circunstancias y motivos que disminuyeron la fuerza de sus declaraciones, fundando dicho razonamiento.

Asimismo, señaló que en su crítica la contraparte reescribió sus fundamentos, readecuándolos a esta etapa procesal, pero sin acreditar el hecho trascendental que motivó el despido, "supuesto golpe de puño que el actor le propino o pudo haber propinado a su hermano", hecho que carece de prueba.

Luego, en cuanto a la queja sobre la exigibilidad de acreditar el hecho mediante las correspondientes filmaciones, sostuvo que la demandada se queja porque la jueza le sindicó su deber y responsabilidad y frente a ello, en vez de hacer un análisis de culpabilidad propia, invocó un agravio para recurrir la sentencia.

En relación al cuarto agravio sostuvo que no se observa la contradicción endilgada por la demandada, ya que en todo momento alegó haber sido víctima de la agresión del hermano y no al revés.

A su vez, sostuvo que la máxima conocida como "a confesión de parte, relevo de prueba" deviene

inaplicable a las manifestaciones que realizara de forma extrajudicial y sin asesoramiento o patrocinio.

Finalmente refirió que contrariamente a lo esgrimido por la demandada no se corroboró en autos que hubiese agredido al Sr. V. H..

No obstante lo expuesto, y para el supuesto caso en que considerasen que la agresión y/o la pelea se encontrase acreditada, aseveró que no sería justo colocarlo frente a la sanción impuesta por la concreción de un impulso hostil ajeno, máxime si no fue culpable del hecho conforme lo acreditado.

Hizo alusión asimismo a la prudente valoración que cabe efectuar al magistrado respecto al hecho atribuido teniendo en consideración los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, y los antecedentes y conductas como trabajador, alegando que para constituir justa causa de despido el hecho endilgado debe revestir una magnitud de suficiente importancia como para desplazar el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art.10 de la LCT.

Peticionó en función de lo expuesto que se rechacen los agravios.

Tratamiento de los agravios primero a quinto:

Efectuada la reseña precedente y ya en la solución, entiendo que por razones de método e independientemente del modo en que han sido expresados los agravios por el apelante, habré de abordar su tratamiento conjunto en lo que resulte atinente, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí, y en atención a los principios de celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347-209; 345-154; 347-197 entre otros). En esta tarea,

trataré los cinco primeros agravios, los cuales se refieren a la calificación del despido, no sin antes advertir que atento a las peculiares características del caso que nos ocupa y la trama en el que este se halla enmarcado, atenderé los escritos recursivos de las partes teniendo en cuenta aquéllos planteos que sean esenciales y decisivos para fallar en la causa (Fallos 221:37; 272:225; 310:1162), ya que la obligación de los magistrados de decidir las cuestiones conducentes para el fallo, se circunscribe a las que estimen necesarias para la sentencia que deben dictar (Fassi, Santiago C., "Código Procesal", TI).

En resumidas cuentas, los agravios del recurrente se basan en la violación a las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba, así como la prescindencia de prueba esencial y en pretender a contrario, la acreditación de hechos por parte de su mandante a través de medios que no se encuentran a su alcance, prescindencia de las contradicciones y reconocimiento efectuado por el actor, todo lo cual en definitiva deriva en la conclusión de la jueza *a quo*, que deviene aquí apelada, en considerar como no acreditada la justa causa de despido del actor.

Sabido es que el art. 242 LCT exige para la configuración de la justa causa de despido, la inobservancia por una de las partes del contrato de las obligaciones resultantes del mismo, que configuren injuria y por su gravedad no consientan la relación laboral. Dicha valoración debe efectuarse prudencialmente, considerando el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo, según

lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Con relación a la conducta, la valoración debe hacerse según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, y teniendo en cuenta que la gravedad de la misma, tiene que tener una entidad tal como para desplazar el principio rector de conservación del contrato (art. 10 LCT).

Corresponde aclarar que la inexistencia de antecedentes disciplinarios no es definitorio, ya que puede ocurrir una sola falta que por su gravedad, no consienta la relación laboral. En definitiva, la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria) (Sup. Corte Bs. As., L. 86743, sent. del 11/7/2007, "Gómez, H. O. v. Transportes Nueva Chicago C.I.S.A. s/ despido").

En esta senda, e ingresando de lleno al análisis de los agravios, toda vez que la jueza *a quo* consideró no acreditada la causal de despido, y el recurrente pretende lo contrario, corresponde a esta instancia analizar el acierto o el error con el que la sentenciante de grado ha valorado el material fáctico y jurídico incorporado a la causa.

La causal de despido invocada por la empleadora, fue notificada al actor, mediante escribano público,

Acta 415 de fecha 5 de julio de 2018 (fs. 125) alegando las causales de agresión verbal y vías de hecho a su superior jerárquico Sr. V. H., en el área de mantenimiento del C. H., hecho ocurrido el día 25 de junio de 2018.

En este punto, adelanto desde ya mi opinión en sentido a la recepción favorable de los agravios. Doy razones.

Las reglas de la sana crítica imponen la obligación del juzgador de apreciar en forma integral la prueba producida en la causa, confrontando e integrando todos los elementos de prueba, que permiten llegar a la verdad material de los hechos y extraer una conclusión lógica, razonable y fundada.

En este sentido, la situación que nos convoca requiere considerar la forma en que la empleadora, en uso de sus facultades disciplinarias (art. 67 LCT), resolvió la situación de indisciplina entre dos empleados de la empresa, que protagonizaron un altercado el día 25 de junio de 2018 en el área de mantenimiento del C. H. a las 14 h aproximadamente. Adviértase en el caso, que fueron dos los sancionados, el aquí actor con el despido con causa y el supervisor Sr. V. H., suspendido sin goce de haberes por el término de 15 días (fs. 84/85).

El caso que aquí nos ocupa, deviene del reclamo del primero, quien consideró injustificado el despido. Ante dicha situación, la sana crítica requería analizar la situación que se juzgaba, de manera tal que todos los elementos de prueba se valoren en forma integrada.

Resulta oportuno recordar que apreciar la prueba es la actividad intelectual que lleva a cabo el juez

para medir la fuerza probatoria de un medio de prueba. Por lo tanto, fuerza o valor probatorio es la aptitud que tiene un hecho para demostrar judicialmente otro hecho o para que el mismo hecho quede demostrado (Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba judicial", Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

En este sentido, el actor en su demanda alega no haber sido el agresor, sino que invoca que la situación fue al revés, siendo él el agredido.

Valorada la testimonial ofrecida por ambas partes, si bien la mayoría de los testigos no presenció el golpe de puño, lo cierto es que de las declaraciones de los testigos W. H., M. A. D. R. y J. R. la secuencia material de los acontecimientos, narrada en sentido coincidente por los declarantes, es la misma: en efecto, los mencionados fueron contestes en señalar que el motivo de la ausencia del actor a su empleo fue provocada por el paro general de transporte decretado para la jornada, y que ese día la empresa lo fue a buscar a su domicilio, ya que no contaba con medio de transporte. A partir de allí, todos coinciden en señalar el fastidio y disconformidad que tenía el Sr. G. H. porque desde el área de Recursos Humanos de la empresa, se le había comunicado que tenía que hacer todo el horario – que excedía el horario habitual hasta las 16 h-, lo cual fue reclamado al responsable de dicha área Sr. D. R. como también al gerente del H. C., Sr. R., de quien obtuvo la misma respuesta, iniciando posteriormente una discusión que fue exaltándose, con el Supervisor (y hermano) Sr. V. H., a quien le manifestó que no se iba

a quedar, originándose la discusión y levantamiento de voz.

También se acreditó que, *a posteriori*, el Sr. Di R. recibe un llamado del Sr. R., informando que el Sr. V. H. recibió un golpe en la cara. Se constituye en el lugar, y siguiendo el procedimiento, llamó al servicio de urgencias E., que atendió a aquel en un despacho privado y toda vez que recomendó RX, debió trasladarse hasta C. P.. Por otra parte, es el propio testigo R., quien declara haber escuchado gritos en el pasillo, en los cuales el aquí demandado le decía al actor: ”ubícate, ubícate” y entran luego a una oficina. Luego, el testigo entra en la oficina y lo ve a V. con una marca en el pómulo, corroborando el llamado a E. y la atención médica que se le brindó a este último, indicándole a G. que se retire del lugar.

Por otra parte, en fs. 76 obra testimonio brindado ante la empleadora por el Sr. H. C. H. –también hermano de los protagonistas- quien manifiesta “Escuché insultos entre ellos”. En fs. 77, el Sr. M. I. L., da cuenta que fue el Sr. G. H. quien inició la conversación, y fue V. quien le dijo que no grite, que no levante la voz. Por otra parte, en la misma oportunidad, el Sr. W. H. (fs. 78) da cuenta de la resistencia a quedarse que manifestó el trabajador, ante la orden directa de cumplir el horario completo hasta las 20 h. A su vez, tanto el Sr. D. R. como el Sr. R., confirmaron la suspensión preventiva de ambos dependientes, hasta que se llevara a cabo la investigación del hecho.

En este contexto es, donde cobra virtualidad la declaración del Sr. V. H., quien relata que el actor ingresó a trabajar ese día, muy enojado, lo hizo

responsable al dicente de la extensión del horario de jornada comunicada por recursos humanos, y cuando se acercó le propinó un golpe debajo del pómulo izquierdo, lo que luego motivó el llamado a E. y la atención médica recibida.

En relación a esto último, a fs. 79/81 obran certificados médicos indicando RX de huesos faciales-traumatismo, indicación de medicación (E.) y constancia de atención en Centro P. del que se lee: Paciente ingresa con trauma maxilofacial (pómulo izquierdo). Refiere trauma con objeto contundente de manera directa. Puesto de trabajo.

No desconozco la incidencia de la prueba en análisis, si se tiene en cuenta que el Sr. V. H. es protagonista directo de los hechos e incluso podría haber sido despedido si la versión del Sr. G. H. hubiera sido acreditada. Sin embargo, ante la falta absoluta de comprobación de esta versión sostenida por el actor, y a contario, la confrontación con los restantes medios de prueba que permiten reconstruir los hechos ocurridos, sus dichos forman convicción de la verdad de sus afirmaciones, por ser coincidentes en todo momento, circunstanciados y coherentes con el resto del material probatorio.

Adviértase que no es posible desestimar sin más la declaración contundente del Sr. V. H., que da cuenta del golpe recibido por parte del Sr. G. H., cuando además, el actor en modo alguno se opuso inicialmente a su declaración –solo se opuso al número de testigos en fs. 175vta.-, como tampoco controvirtió sus dichos a través del procedimiento previsto en el ordenamiento procesal (art. 460 CProc), deviniendo cuanto menos extemporánea

su pretensión de pretender restar validez a su declaración en la instancia recursiva. Aún más, el testigo declaró bajo la penalidad del falso testimonio, por lo que de estimar el mismo falaz, debió haber efectuado la denuncia por el delito pertinente (art. 275 CPr), lo cual no se observa en autos.

En suma, apreciar con mayor rigor la eficacia probatoria de un testimonio, es muy distinto a desestimar sin más el mismo: dicha valoración violenta las reglas de la sana crítica e incurre en seria arbitrariedad.

Por otra parte, ya en el análisis de la configuración de la causal de despido, debió confrontarse el diverso relato de los hechos invocados por el actor; y en este sentido, no es posible soslayar que su relato presenta cuanto menos serias fisuras: en primer lugar, en su descargo inicial, obrante en fs. 5, sostiene que V. H. le propinó un cabezazo, y al preguntarle por qué tanta agresión le responde con un segundo cabezazo, chocando las dos cabezas. Sin embargo, luego en la CDX. afirma que V. intenta golpear con su cabeza, no consiguiéndolo, intenta nuevamente, y se golpea el ojo chocándose con su cabeza. Y en su demanda, afirma directamente que fue agredido por un compañero de trabajo, relatando que presentó un informe sobre el hecho sucedido, a requerimiento de la empresa, con la particularidad que en dicho informe deja en claro que estaba dispuesto a recibir las sanciones correspondientes porque entendió que un comportamiento así no está permitido en ningún ambiente menos en un lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, no resulta ocioso destacar, que en casos como el presente, resultan de relevancia la valoración de los testimonios y conductas que se suceden inmediatamente en relación al hecho, los cuales se valoran especialmente por la espontaneidad de los mismos.

En este contexto, no es un dato menor, la circunstancia de que los testigos dieran cuenta del malestar del actor por tener que cumplir el horario extendido, el reclamo que hizo al Supervisor H., cuyos términos motivaran la expresión "ubícate", "no grites, no levantes la voz", ya que indica a las claras que estaba recibiendo un trato inadecuado por parte del actor, e intentaba calmar la situación. Tampoco puede soslayarse que el pedido de parte del Sr. D. R. de que se retirara del lugar, mientras atendían al supervisor lesionado. Dicho de otro modo, y sin que esto pueda juzgarse una mera elucubración subjetiva, si el actor en ese momento hubiera recibido un cabezazo como afirma –lo cual no está acreditado-, es razonable inferir que hubiera necesitado también asistencia médica, lo cual no surge del expediente, ni su pedido ni su necesidad.

En otro orden de ideas, la valoración de la jueza *a quo*, respecto a que la demandada no acompañó cámaras del h., devenía en el caso, de cumplimiento imposible, toda vez que quedó acreditado que en el sector donde ocurrieron los hechos no había. En efecto, el testigo M., que las instaló, fue preciso en explicar que las mismas estaban dos en cada piso, y en escaleras, pero no en el taller de mantenimiento. Por lo que no es posible hablar de falta de colaboración en la prueba, o violación del principio de cargas dinámicas. Al

respecto, el principio no implica probar aquello que no se tiene prueba, sino colaborar en la dilucidación de aquello que se está en mejores condiciones de probar, y en este sentido, observo que obra en autos constancias de la investigación llevada a cabo por la empleadora, posterior al hecho ocurrido, con los descargos efectuados por los involucrados y declaraciones de quienes se encontraban en el sector.

Finalmente, valoro la actitud de la empleadora en relación al hecho ocurrido, surgiendo de fs. 82 a 85, que fueron impartidas sanciones disciplinarias para ambos participantes del altercado, suspendiendo por 15 días al Sr. V. H. y despidiendo al actor con justa causa (fs. 82/85).

Todos estos elementos, analizados en forma integral, permiten llegar a la convicción que fue el actor quien incumplió con sus deberes laborales (art. 62, 63 y cctes. LCT), encaminando incorrectamente hacia el Sr. V. H., un reclamo de extensión de horario respecto al cual estaba fastidiado o enojado, y con el que no estaba de acuerdo, agrediendo primero verbalmente a su supervisor y luego con un golpe de puño en el pómulo que le ocasionó lesiones. Frente a esta secuencia, la versión del actor en sentido contrario, deviene francamente insostenible, al tiempo que no existen razones para desestimar la declaración del supervisor agredido, por lo que, ante un hecho de violencia física de tal gravedad, la sanción impuesta por la empleadora aparece razonable y proporcional al hecho cometido.

En cuanto a la apreciación de la prueba se ha destacado la necesidad de enlazar hechos y circunstancias que hagan desaparecer las sombras que

ocultan la realidad jurídica y que la certeza moral no se obtiene muchas veces con una apreciación aislada de los elementos probatorios, tomados uno a uno, sino en su totalidad, por cuanto probanzas que aisladamente pueden ser débiles o imperfectas, en muchos casos se complementan entre sí de tal modo que unidas llevan al ánimo del juez la convicción de la verdad de los hechos (Falcón, E., "Tratado de la prueba", pág. 584, t.1, ed. Astrea-2003).

En síntesis, entiendo que los hechos objetivos –la agresión verbal y vías de hecho por parte del actor hacia el Sr. V. H., en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar invocadas- se encuentran suficientemente acreditados, por lo cual, considerados según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, configuran una injuria grave, que como tal tiene entidad suficiente para justificar el despido, por no consentir la continuación de la relación laboral por culpa del trabajador (art. 242 LCT).

En consecuencia, los agravios prosperan, correspondiendo revocar la sentencia de grado en este aspecto declarando la improcedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 231, 232, 233 y 245 LCT.

Sexto agravio: cuestionó la recurrente la condena a abonar la multa del art. 80 LCT aduciendo primeramente que la documentación entregada al actor no adolece de defectos y que deviene aplicable el criterio adoptado por este tribunal en SD 29/21 de la antigua Sala A.

Sostuvo que la sentencia incurrió en un desvío jurisdiccional en tanto, sin fundamento legal suficiente, y pese a que entregó los certificados en tiempo y forma, igual la condenó al pago de la multa.

Explicó que el texto de la norma en cuestión es claro en el sentido que la única conducta del empleador que sanciona es la de no hacer entrega de la constancia o del certificado previsto en el mismo artículo, lo que no se verifica en autos conforme las constancias del expediente que fueron valoradas inadecuadamente.

Alegó que la magistrada, intentando encontrar algún fundamento para admitir la multa mediante una interpretación errada, desvirtuó la norma, ya que trasladó la sanción allí establecida a un supuesto totalmente extraño aduciendo pretendidos errores o defectos que en modo alguno son ciertos.

Sostuvo que la arbitrariedad del fallo radica en el hecho que a pesar que el actor no realizó acciones de capacitación (siendo ello así por cuanto no existen constancias en la causa que acrediten las mismas) se la condena a abonar la multa violentado el criterio restrictivo que debe primar ante la aplicación de cualquier tipo de sanción.

Luego, aseveró que si la señora jueza *a quo* entendió que el certificado adolecía de ciertos defectos debió ordenar la confección del mismo, pero no condenarla a abonar tan cuantiosa multa por tan insignificantes "falencias", que en estricta verdad no son ciertas.

A ello adunó que la sentenciante realizó una arbitraria interpretación de las circunstancias comprobadas de la causa, y soslayó los lineamientos sentados por el STJ en el precedente "L. R." que fuera invocado al trabarse la litis, en tanto las constancias de la causa demuestran que fueron realizados los ingresos correspondientes al actor y que el propio

certificado de trabajo adjuntado por el accionante a la demanda contiene el listado de los aportes.

Dijo que ello impone también revocar lo decidido toda vez que, caso contrario, se estaría "contrariando" y "desnaturalizando" el espíritu de la Ley 25345.

Seguidamente criticó que la magistrada tuviera por no cumplida la obligación de hacer entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones y como consecuencia la condenare a entregar dichas constancias y a abonar la multa. Adujo que se incurre de ese modo en una nueva interpretación ritual del precepto ya descalificada por nuestro tribunal cimero provincial en el citado precedente "L. R.".

Alegó que, si con fundamento en dicho fallo la sentenciante determinó la inutilidad de efectuar la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones a la Seguridad Social, debió cuanto menos desestimar este rubro demandado, así como también la multa en cuestión, ya que incurre en el supuesto de sentencia arbitraria por contener conclusiones contradictorias.

Afirmó que por cuanto obra en autos prueba informativa a la AFIP que da cuenta del cumplimiento de los ingresos de los aportes y contribuciones correspondientes, ninguna "constancia" debe entregar.

Por otra parte sostuvo que, independientemente de lo expuesto, del certificado de trabajo obrante a fs. 16/24 surge toda la información de los ingresos mes por mes, año por año de los aportes de la seguridad social efectuados; y que la respuesta obrante a fs. 266 de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros Y Gastronómicos de la República Argentina acredita el

cumplimiento del ingreso de los aportes sindicales, por lo que la condena resulta arbitraria y atentatoria de expresas garantías constitucionales.

Conforme todo lo sostenido peticionó se revoque la sentencia en el punto.

Réplica:

El actor en su responde sostuvo en primer término que yerra la contraria en su agravio por cuanto la jueza preopinante no basó la decisión en la inclusión de los conceptos no remunerativos y/o en que dichos documentos contengan errores, sino que la multa procede porque la documentación que obra en autos a fs. 16/24 "Certificado de Trabajo", no reúne la totalidad de los requisitos a fin de ser considerado un documento completo, en los términos que exige el art. 80 LCT, dado que se carece de la información prevista en el art. 6 (s/n) de la Ley 24576.

Luego, en referencia a la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales dijo que la jueza analizando la causa "L. R.", concluyó que en las presentes actuaciones la empleadora pudo haber acompañado el formulario 931 AFIP como así el pago de los aportes al Sindicato, documentación que no adjuntó incumpliendo los deberes a su cargo.

Defendió la procedencia de la multa alegando que frente a la intimación que cursara en cumplimiento de los requisitos la demandada por un lado no entregó la documentación correspondiente, y por el otro la entregada no cumple con lo normado por la LCT en tanto no indica la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, y si ha realizado

o no acciones regulares de capacitación, y tampoco consigna el tiempo de prestación de servicios -fecha de inicio y de finalización de la relación laboral-.

Aclaró asimismo que no resulta óbice para la procedencia de la multa la acreditación de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad en tanto, pesa sobre la empleadora la obligación de retener aportes e ingresar los fondos a la seguridad social y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, y la ley no premia el cumplimiento de dicha obligación. Y agregó que, si bien la obligación de ingresar los fondos nace en el art. 80 LCT –dijo-, el incumplimiento de dicha obligación se analiza en el art. 132 bis de la LCT, y no en el articulado primigenio.

Tratamiento:

Distinta suerte que los anteriores, tendrá el presente agravio.

En efecto, la demandada se agravia porque la sentencia de grado la condena al pago de la indemnización art. 80 LCT.

Analizadas las constancias de fs. 16/24 –certificado de trabajo art. 80 LCT- y los fundamentos expuestos por la jueza *a quo*, concluyo en efecto, que si bien se ha agregado en autos el certificado de trabajo (Form. AFIP nro. 984), el mismo resulta insuficiente, ya que no contiene la calificación profesional o falta de la misma –según lo exige la Ley 24576, art. 1, apart. 6-, como tampoco se detallan los aportes sindicales –aunque luego se subsana con la informativa- ni se acompañan al mismo, las constancias de depósito efectuadas a través del F931 AFIP.

El cumplimiento del art. 80 LCT debe ser en forma completa y en todos sus requerimientos, caso contrario deviene insuficiente.

Adviértase que la jueza *a quo* realiza el análisis del cumplimiento de dicho requisito, bajo el prisma de lo resuelto por nuestro máximo tribunal provincial (STJ) en el precedente "L. R.", en el cual, con criterio práctico se analizó la mecánica empresarial de pago de aportes a la seguridad social y sindicales, tomando en cuenta la carga total con imputación global y no individual y se relevó de la presentación de dichas constancias por cada trabajador, ya que resulta es una comprobación accesible para el mismo, quien puede averiguar fácilmente sus aportes con solo ingresar directamente en la página o sitio web de Ansés.

Ahora bien, dicha flexibilización en cuanto a las constancias, tanto de seguridad social como sindicales, debe reemplazarse con la acreditación del efectivo pago, y en este sentido dicho requisito se cumple con el Formulario 931 AFIP, el cual no ha sido acompañado. De la prueba informativa al organismo AFIP obrante en fs. 199/200 230, no se extrae la información requerida, como sí lo hizo a fs. 266 a la asociación sindical pertinente –Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina-.

En consecuencia, toda vez que la documentación entregada resulta insuficiente, y el actor ha intimado a su entrega dentro del plazo reglamentario -30 días, *cf*. art. 3 Dec. Reg.146/2001-, conforme surge de fs. 14, lo expuesto habilita por si, la procedencia de la multa prevista en el art. 80 LCT.

Se rechaza el agravio.

Planteos subsidiarios:

Continuando con el análisis de los agravios, valoro que para el caso que los agravios precedentes no sean admitidos la demandada recurrente efectuó planteos subsidiarios respecto a la condena impuesta.

Cuestionó que a efectos de la indemnización por omisión de preaviso la sentencia considerare la mejor remuneración del actor contraviniendo lo normado en el art. 232 LCT.

Argumentó que por cuanto lo que se intenta indemnizar al trabajador es la falta de aviso en tiempo oportuno de la rescisión unilateral del contrato y por ende posicionarlo en la misma situación en la que estaría de haber continuado trabajando, debió de ordenarse la aplicación del principio de normalidad próxima. Invocó jurisprudencia de ésta Cámara para abonar su postura.

Peticionó se admita el agravio y se ordene calcular la indemnización en base a un promedio semestral de las remuneraciones del actor.

Respecto del rubro integración del mes de despido, dijo que también resulta aplicable el principio de normalidad próxima.

Advirtió a continuación sobre dicha partida que la sentenciante al admitir mecánicamente la liquidación practicada por la contraria incurrió en error por cuanto condenó a pagar $24.855 por integración mes de despido y $29.826 por días trabajados en el mes, cuando la actora fue clara al exponer que la integración mes de despido totalizaba la suma de $29.826 ($24.855 + $4.971).

Aclaró que la actora no demandó esos dos conceptos por separado, sino que para calcular la pretendida integración mes de despido sumó ambos rubros, totalizando $29.826.

Peticionó que a todo evento se condene a abonar únicamente la integración mes de despido dejándose sin efecto la suma de $29.826 por pretendidos días trabajados.

A continuación, criticó la condena a abonar la indemnización por vacaciones no gozadas y su SAC atribuyendo a la magistrada la omisión de considerar que conforme surge del recibo de liquidación final obrante en autos a fs. 45 el concepto le fue abonado al actor en el ítem “INDEMN VAC NO GOZADAS” y “SAC VACAC NO GOZADAS”.

Dijo que además ello se encuentra acreditado con la respuesta brindada por el Banco Patagonia obrante a fs. 245, que da cuenta que la suma de $2.691 fue transferida al actor con fecha 10/7/2018 y acreditada en su cuenta sueldo.

En función de lo expuesto requirió se deje sin efecto la condena a abonar la partida.

Réplica:

En torno a las alegaciones efectuadas, la actora sostuvo que en atención al art. 43 de la Ley XIV n° 1 DJP que decreta la inversión de la carga probatoria, no producida ésta, cobra vigencia el reclamo incoado en toda su dimensión, por lo que debe de rechazarse el agravio.

Tratamiento:

Los planteos subsidiarios del demandado en su séptimo agravio, en relación al cálculo del preaviso e

integración mes de despido devienen abstractos a tenor de lo resuelto respecto a la cuestión de fondo en los primeros cinco agravios, por lo que no corresponde su tratamiento.

Sin embargo, habiéndose acreditado a fs. 45 –recibo de liquidación final- el pago del rubro vacaciones no gozadas -$16.515- y SAC sobre vacaciones no gozadas -$1.376-, los cuales corresponden ante el distracto, independientemente sea con o sin causa, entiendo asiste razón al apelante en este sentido. Ahora bien, sin perjuicio de ello, a poco se observa la sentencia de grado, conclusiones, pto. 3 *in fine*, en la que la sentenciante rechaza los reclamos por vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas, el agravio aparece carente de contenido, debiendo rechazarse.

Octavo agravio: Por último, generó agravio al apelante, la condena a abonar la indemnización del art. 2 Ley 25323. Sostuvo que la magistrada de grado aplicó automáticamente el agravamiento como si se hubiese alegado una causa de despido inverosímil, transgrediendo con ello el espíritu tenido en miras por el legislador al momento del dictado de la norma.

Arguyó que, toda vez que la existencia de la riña, de la lesión y la intervención del actor no puede ser puesta en tela de juicio, debió de meritarse que pudo razonablemente haberse considerado asistida en derecho para actuar del modo en que lo hizo.

Reprochó a la magistrada la omisión de realizar el análisis puntual de tales hechos relevantes del caso a fin de determinar la concurrencia de causas justificadas previstas por el segundo párrafo de la norma.

Alegó que no estamos ante un típico despido sin causa donde el empleador se niega a abonarle al trabajador las indemnizaciones derivadas del mismo, sino que muy por el contrario, en este caso, concebía seriamente que tenía motivos suficientes para rescindir el vínculo con justa causa, sin obligación indemnizatoria a su cargo.

Alegó que la existencia de causas que justificaron la conducta asumida autorizaba la reducción del incremento indemnizatorio o la eximición del mismo y trajo a colación jurisprudencia en el sentido que propone se resuelva.

En función de lo expuesto, peticionó que se admita el agravio revocándose la condena. Subsidiariamente requirió que se reduzca la multa impuesta.

Replica:

En respuesta, el actor sostuvo que la condena debe mantenerse por cuanto cumplió con lo normado por la Ley n° 25323, intimando a la empleadora, y en autos no se verificó una causal que justifique la conducta de la contraria quien poseía cabal conocimiento de que la causa de despido era inexistente, falsa y/o en su defecto imposible de acreditar.

Tratamiento:

El art. 2 de la Ley 25323 establece: "Cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6 y 7 de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier

instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, estas serán incrementadas en un 50%...”.

Su objetivo principal es sancionar al empleador que no ha cumplido en tiempo y forma con su obligación legal, lo que supone la observancia de plazos(tiempo), como también de contenido (forma) de dicha obligación.

En el *sub examine*, observo que el empleador, luego de despedir al Sr. G. A. H., abonó la liquidación final por despido incausado, conforme la recibo de fs. 45, de acuerdo a los plazos previstos en el art. 128 y 255 bis LCT -10 de julio de 2018-.

Va de suyo que, habiéndose declarado el despido por justa causa y en consecuencia, el rechazo de las indemnizaciones que por tal motivo reclamó el actor, la condena al pago de la multa prevista en la norma de mención, deviene manifiestamente improcedente, por no reunirse en el caso, los requisitos configurativos de la sanción por ella prevista.

Ergo, el agravio prospera.

Atento a lo expuesto corresponde acoger los agravios, revocando la sentencia de grado en cuanto a la causal de despido, considerando el mismo por justa causa. Confirmar la procedencia de la multa prevista en el art. 80 LCT y rechazar la prevista en el art. 2 de la Ley 25323. Readecuar las costas del proceso de primera instancia, imponiéndolas al actor vencido (art. 69 CPr. y 282 CPr.), regulando los honorarios de los letrados de la demandada en un 26% del monto reclamado y los de los letrados de la actora, en un 18%, con más la alícuota del IVA si correspondiera. Las costas de esta instancia, al actor vencido. Regulando los honorarios de los letrados actuantes A. F. A. en el 30%

y los del Dr. S. en el 25% en ambos casos del monto reclamado, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro.
4). Así lo voto.

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria.

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada, revocando parcialmente la sentencia de primera instancia, considerando por justa causa el despido del actor, conforme considerando respectivo.

2) Confirmar la procedencia de la multa art. 80 LCT y rechazar la sanción prevista en el art. 2 de la Ley 25323, conforme considerando respectivo.

3) Costas de primera instancia al actor vencido (art. 69 CPr. y 282 CPr.), regulando los honorarios profesionales en un 26% para el letrado de la demandada y en el 18% al letrado de la actora, en ambos casos del monto reclamado y con más la alícuota del IVA si correspondiera.

4) Costas de esta instancia, al actor vencido. Regulando los honorarios de los letrados actuantes A. F. A., en el 30% y los del Dr. H. A. S. en el 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, conforme pto. precedente, con más la alícuota del IVA si correspondiera.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. La Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 56/2022, hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. G. A. H. y condenó a R. P. S.A. a entregar en el plazo de 10 (DIEZ) DÍAS la documentación laboral y a abonar en idéntico lapso la suma de $866.601,

con más los intereses, e impuso las costas al demandado vencido, regulando los honorarios.

Tal decisión es apelada por ambas partes. El recurso de la parte actora fue declarado desierto y la demandada (ID 678363) fundó sus agravios mediante memorial identificado como ID 688863, los cuales fueron replicados por la parte actora mediante ID 698567, todos los cuales tengo a la vista y constituyen la materia de mi conocimiento.

Como los antecedentes del caso y el contenido de la expresión de agravios y sus contestaciones han sido reseñados por la colega preopinante, a tales constancias me remito con el fin de evitar repeticiones estériles, solo ingresando a las necesarias para ilustrar mi voto.

II. *Tratamiento de los agravios contra la sentencia definitiva*:

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, es menester efectuar una advertencia preliminar: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan solo aquéllas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, «Fallos»: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yáñez, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado», T° I, pág. 825; Fenocchieto Arazi. «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado», T 1, pág. 620).

Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el

conflicto (art. 386, *in fine*, del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

a. Los agravios enunciados en el memorial como primero a quinto, referidos a la valoración de la prueba, violación de la regla de la sana crítica, arbitrariedad de la sentencia, y justa causa del despido, al igual que el análisis efectuado por la Dra. Robert, serán abordados conjuntamente, ello en virtud de su íntima relación y en respeto al principio de economía procesal.

La empleadora demandada afirma que es arbitraria la sentencia de grado por cuanto ha valorado erróneamente toda la prueba producida, prescindiendo de prueba necesaria, imponiendo a su parte la carga de aportar prueba de imposible cumplimiento. En resumidas cuentas y como ya ha sido señalado en el voto que me precede, el recurrente entiende que la sentencia resulta arbitraria por cuanto mediante una valoración de la prueba que contradice las reglas de la sana crítica, se consideró el despido al Sr. H. como sin justa causa, cuando en realidad, luego de la investigación efectuada internamente en la empresa se corroboró la causa del despido, la cual fue la agresión física y verbal del actor a su superior jerárquico.

El recurrente, en toda su tesis argumental, logra hacerse cargo, mediante la individualización de las pruebas, analizadas integradamente, que el incidente por el cual es despedido el actor, efectivamente ocurrió, entre quienes ocurrió, categoría y funciones que detentaban respecto a la empleadora, circunstancias de tiempo y lugar. En el mismo sentido, muestra que la decisión no fue precipitada, sino que en virtud de sus

circunstancias, efectuó, en el marco de facultades propias de todo empleador, una evaluación de los acontecimientos, llegando a la conclusión de que la falta cometida era grave y constituía un motivo de extinción de la relación laboral por incumplimiento a los deberes del trabajador, aquí actor.

Arribo a tal conclusión, luego de analizar el conjunto de pruebas producidas, especialmente los hechos narrados, las conductas asumidas por las partes en forma prejudicial y judicial y por cuanto la postura del actor, que debe probar que la causal de despido no existe, no surge acreditada, aún cuando el plexo probatorio sea examinado bajo la atenta mirada del principio pro operario.

Es que, probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro, el recurrente, con la misma prueba logra demostrar que el hecho ocurrió de otro modo al sentenciado.

Ya he sostenido en otras oportunidades, de acuerdo a la jurisprudencia unánime que las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla, y más aún, cuando como en el caso, se trata de hechos jurídicamente relevantes a la decisión del litigio.

Es sabido que le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en

los que basa su defensa. Dice Palacio que por prueba debe entenderse "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas" (Palacio Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", Decimoséptima edición, ed. A.edo Perrot, Buenos Aires). Entonces, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación y **en caso de duda**, juega el principio pro operario contenido en el art. 9 de la LCT que impone que si hubiere duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador y si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley o en la interpretación de la prueba, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Es decir, debemos estar frente a una duda. No es el caso de autos, las declaraciones testimoniales, integradas resultan elocuentes sobre lo sucedido ese 25/06/2018 en sede de la empresa y con motivo de estar prestando servicio el actor. El análisis que se efectúa en la sentencia recurrida de las declaraciones testimoniales brindadas en autos, diferenciados entre propuestos por el actor y por la demandada, se centran en que el actor no tenía antecedentes disciplinarios, era un buen compañero y nunca observaron hechos violentos de su parte, es decir, respecto al hecho que configura la causal de despido (agresión física y verbal a un superior) nada han aportado dichos testigos y

respecto a los testigos ofrecidos por la demandada, que si declaran sobre el conocimiento que obtuvieron del incidente, de manera próxima en el tiempo al momento en que habría ocurrido (narraron los dichos oídos y hechos vividos en ese mismo momento, aún cuando no hayan presenciado la pelea de ambos dependientes) y dan cuenta de que V. H. habría sufrido un golpe en la cara –pómulo izquierdo- y que por eso se requirió la asistencia médica, han declarado haber escuchado una discusión "acalorada", la paL. "ubícate", que el actor estaba contrariado por haber tenido que ir a trabajar ese día, lo que da cuenta de que entre ambos dependientes, uno superior jerárquicamente al otro, existía una discusión que terminó con un golpe en la cara de unos de ellos. Es decir, la agresión física existió, como lo tiene presente la sentenciante y la versión que brinda el actor, de que el V. H., paL.s más o paL.s menos, se habría golpeado solo, en miras a la discusión y lo que escucharon los testigos que han declarado, aparece como no probable.

Ha quedado acreditado que la empleadora, actuó con inmediatez atendiendo la salud de su empleado golpeado y, ante la duda del modo en que habrían sucedido los hechos, suspendió preventivamente a ambos partícipes. De todas las declaraciones testimoniales brindadas, la jueza de grado concluye solo respecto a lo declarado por los testigos del actor, que era un buen compañero, tranquilo y educado, y que no encuentra probado que la lesión haya sido derivada directamente y vinculada a la agresión física por parte del actor al superior.

Como la crítica se centra en la valoración efectuada por la magistrada de las declaraciones

testimoniales, tengo presente que los testimonios para poder ser la fuente de convicción que dé sustento exclusivo a una decisión judicial –aunque en este caso es una prueba integrada a otras, como el legajo del actor-, dentro del sistema evaluación según las reglas de la sana crítica, debe poseer ciertas características particulares.

Así, la declaración testimonial debe exhibir un conocimiento directo y personal de los hechos; expresar lo que sabe con precisión, claridad y detalles; fundamentar sus aseveraciones; explicar claramente las razones que permitan evaluar que su conocimiento y sus expresiones son veraces; y exhibir absoluta objetividad y sinceridad. Amén de ello, por otra parte, los dichos de quien así declare no deben aparecer contradichos por ningún elemento de juicio en la causa que lleven al judicante a dudar. Cabe destacar que las declaraciones brindadas de los Sres. D. R., R., H. (registros de audio reservados) cumplen con dichas premisas y fueron lo suficientemente precisos para otorgarle fuerza probatoria y poder convictivo respecto de los hechos denunciados y que constituyeron el motivo del distracto.

Respecto a la ausencia de antecedentes disciplinarios o de hechos violentos del actor, como han declarado los testigos C., M., M., coincido con quien me precede en orden de votación y la doctrina judicial laboral mayoritaria que entiende que ello no resulta esencial para determinar si el despido ha sido con o sin justa causa, aún cuando ello debe ser valorado bajo los principios que rigen la relación laboral (principalmente, el de buena fe).

Entonces, a fin de resolver el agravio, cabe analizar si la conducta asumida por el actor en el incidente ocurrido el 25/06/18 alrededor de las 14 horas en sede de la empresa empleadora resulta injuria suficiente como para finalizar con el vínculo laboral habido, si la empleadora ha acreditado ello, y en este sentido, anticipo que comparto lo decidido por la Dra. Robert y no así en la instancia de grado. Ello por los fundamentos que expongo.

En primer lugar, cabe recordar que, producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del demandado, así R. P. SA tuvo la carga de probar que las alegadas irregularidades en el comportamiento del actor, a los que hizo alusión en la comunicación rupturista, revistió una gravedad tal como para configurar la pérdida de confianza en el trabajador que impida la prosecución del vínculo laboral.

Así, entiendo que el hecho que debía ser acreditado es el incidente entre el actor Sr. G. H. y el Sr. V. H., en virtud del cual, luego de una acalorada discusión en el área de mantenimiento del h., uno de ellos, el supervisor V. H. terminase con una lesión en el pómulo Izquierdo, debiendo ser atendido médicamente. Circunstancia que encuentro cumplida, con las declaraciones testimoniales del Sr. J. R., M. A. D. R., H. C. H., M. I. L., que integradas a la declaración del propio involucrado Sr. V. H., le otorgan certeza a la misma. No caben dudas que ambos dependientes mantuvieron una discusión, con agresiones verbales y físicas y que quien inicia dicho incidente fue el actor, como asimismo que termina con un golpe en la cara de su supervisor.

Ahora bien, corresponde analizar si el hecho objetivo ya acreditado reviste entidad suficiente para justificar la medida adoptada. Y para evaluar ello deben abordarse conceptos referidos a cuestiones subjetivas, como la buena fe, fidelidad, confianza, etc.

Y en este sentido, aun considerando que el Sr. G. H. no tuviera antecedentes disciplinarios considero que la gravedad de la situación generada, aún cuando fuera un solo hecho, es una injuria que permite tener por justificado el despido, por cuanto tiene entidad suficiente para imposibilitar por sí mismo la continuación del vínculo. Es que para que se encuentre habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la relación obreropatronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 de la LCT.

La pérdida de confianza constituye un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo solo si se deriva de un hecho objetivo incompatible con el principio de buena fe, entiendo que tratándose de un hecho de violencia, el factor subjetivo se encuentra justificado y la medida – despido- razonable, en sentido contrario, en las mismas circunstancias, no encontraría proporcional a la conducta violenta, otro tipo de sanción disciplinaria. Solo encontraría necesario aplicar otro tipo de sanción menos rigurosa y mantener la relación de trabajo, para

lograr a través de ellas revertir la actitud del trabajador, en el caso de que existiera duda respecto a cómo acontecieron los hechos que dieran origen al distracto, y esto no es así en el presente caso.

La confianza, la buena fe, la fidelidad, son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta de una buena persona. Como valor en sí mismo, es un atributo en función del cual se desencadena la conducta esperada y esperable del sujeto. Por ende, se requiere de una acción responsable para poder confirmar si existe o no confianza en un sujeto. Es obvio que existe un plano subjetivo que tiene que ver con el comportamiento del sujeto, y otro objetivo, que está determinado por la calificación de dicho accionar.

Es que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y confianza entre las partes. Cuando el empleador pierde la confianza de su trabajador puede extinguir el vínculo laboral conforme lo dispuesto por el art. 242 de la LCT. Y así, el despido será justificado cuando la gravedad del hecho injurioso guarde una relación de proporcionalidad con aquel. Insisto, el hecho investigado debe ser de tal gravedad que impida la continuación de la relación laboral, situación que encuentro suficientemente acreditada en el caso, el actor, ha tenido un comportamiento violento hacia un superior.

En jurisprudencia que comparto, en casos similares al presente, se ha sostenido: “los principios de buena fe, que deben primar en todo contrato de trabajo, y que configuran una obligación legal regulada por el art. 63 de la LCT y el deber de fidelidad previsto en el art. 85 del citado cuerpo legal, imponen a las partes el

cumplimiento de ciertas obligaciones sustanciales, y que son no incurrir en actos que puedan perjudicar a la principal, en el desempeño de la labor encomendada, bajo la posibilidad de configurar dichos incumplimientos razones suficientes para justificar la alegada pérdida de confianza, que si bien constituye una valoración subjetiva, debe basarse en hechos concretos e incumplimientos que justifiquen su invocación" (voto de la Dra. Graciela A. González ABALOS, en SD 97360 – expte. n°: 27.435/07 - "Bettatis, J. Valentin c/ Trenes de Buenos Aires S.A. s/ despido" - CNTRAB - SALA II - 06/11/2009, elDial.com - AA5AE0 Publicado el 13/01/2010)

Valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, estimo que la irregularidad en la que aparece involucrado el accionante, es razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza. Si se tiene en cuenta que la función cumplida por el actor estaba directamente vinculada a las órdenes e instrucciones de su superior, sosteniendo una discusión y pelea con este, que culminara con un golpe en la cara, debiendo ser atendido por personal médico. La gravedad de la situación, tratándose de un jerárquico y de un hecho de violencia que no puede ser consentido ni atenuado, no se tarda en advertir que tal pérdida de confianza constituía una valla insuperable para el mantenimiento de la relación y, por lo tanto, una injuria que no admitía el mantenimiento del vínculo (art. 242 LCT).

Es por ello, que coincido con quien me precediera en orden de votación y hago lugar al agravio, con el convencimiento de que las reglas de la sana crítica

aparecen trasgredidas en la sentencia de grado y, en este punto, la misma deviene arbitraria.

b. *Agravio referido a la improcedencia de la multa dispuesta en el art. 80. Efectiva entrega de certificaciones*.

Entiende la empleadora que es el propio actor en su escrito de demanda quien reconoce haber recibo dos de los tres certificados que deben emitirse al finalizar la relación laboral, sin individualizar cuál es el que no ha sido entregado por la empleadora. Así, entiende que la condena a realizar un nuevo certificado que contenga las capacitaciones del actor y categorías profesionales o la no existencia de dichas capacitaciones por considerar que el agregado a fs. 16/24 no contiene dicha información, como la condena a abonar la multa del art. 80 de la LCT por entender subsistente el deber de expedir constancia documentada de aportes y contribuciones, por no haber acompañado el formulario n° 931 de la AFIP, dispuesta en la sentencia de grado, contraría antecedentes jurisprudenciales de este cuerpo al que pertenezco, los cuales reproduce en sus agravios.

Entiendo que cada caso merece su mirada particular y que no existen parámetros rígidos al respecto, que la obligación impuesta por la norma es la confección de los certificados laborales, que acrediten el ingreso de aportes tanto a la seguridad social como los sindicales y su puesta a disposición del trabajador, mas no la obligación de resultado de efectivamente entregarlos, siendo variada la casuística en el tema.

Atendiendo a los fundamentos del agravio, advierto que la recurrente, a diferencia de los anteriores

agravios, no se hace cargo de mostrar el yerro u arbitrariedad de la jueza, en las constancias propias de la causa, y que no ha acreditado que los certificados agregados a la causa por el propio actor (fs. 16/24) resulten suficientes. Es un hecho no controvertido que carecen de la manifestación sobre la existencia o no de capacitaciones del trabajador y que esto, es un recaudo que la parte podrá entender necesario o no, pero exigido por la ley, y, respecto al ingreso de los aportes retenidos al trabajador, no acompañó el formulario correspondiente. Es decir, no acreditó los hechos extintivos e impeditivos que invocó en su defensa y el fundamento de la condena es la falta de acreditación que la demandada cumpliera de manera suficiente e íntegra la obligación legal de entrega de los certificados exigidos por la norma.

El cumplimiento del art. 80 LCT debe ser completo, íntegro y en este punto, el emitido por la empleadora, carece de información requerida por la norma y en el agravio no logra demostrar lo contrario. Asimismo, al no acompañar al trámite el formulario 931 AFIP, ni surgir de la prueba informativa los ingresos por el periodo laborado (sí respecto a los aportes sindicales) la documental acompañada aparece insuficiente y, conforme fs. 14, la empleadora ha sido intimada por el trabajador en los términos dispuestos por la ley, razón por la cual resulta procedente y el agravio no prosperará.

Surge que se ha acreditado el pago de los aportes sindicales, conforme prueba informativa agregada a fs. 266, pero respecto al pago de los aportes a la AFIP, al no haberse acompañado el formulario 931, ni resultar

suficiente la prueba informativa producida a fs. 199/200, donde se registra el ingreso de aportes a la seguridad social solo respecto al periodo comprendido entre junio 2017 y julio de 2018, mas no respecto a todo el tiempo que duró la relación laboral, información que pese a haber sido requerida por la empleadora conforme surge del oficio por ella confeccionado a fs. 209, en atención a las respuestas de dicho organismo agregadas a fs. 199/200 y 229/230, la AFIP se ha limitado a responder uno solo de los requerimientos, mas no el de la empleadora y esto, debió ser activado por ella a fin de probar su postura, como tanto insiste en la contestación de demanda que será demostrado

En resumidas cuentas, de fs. 230, surge la remisión a la información brindada a fs. 199 y aun cuando no es respuesta al requerimiento de la recurrente (de fs. 209), solo surgirían ingresados los aportes por dicho periodo, mas no por toda la relación laboral, cuestión que se encontraría acreditada con el certificado acompañado a fs. 16/24 más el formulario 931, prueba del efectivo pago de dichos aportes retenidos. Por ello debe confirmarse tanto la condena a efectuar nuevo certificado como se ordena en la sentencia apelada, como al pago de la multa dispuesta, ante la falta de respuesta al oficio de fs. 209 y no existir otra prueba en este sentido.

Por ello, entiendo que el agravio debe ser rechazado y confirmar la sentencia en este punto.

c. La recurrente ha efectuado planteos subsidiarios contra la sentencia, para el supuesto de confirmación, en esta instancia, del despido sin causa. En atención a como se ha resuelto en el tratamiento de

los agravios primero a quinto, muchos de estos planteos devienen abstractos e innecesarios de tratamiento.

c.1. En efecto, en atención a como se ha resuelto respecto al distracto laboral, el agravio referido a la condena a abonar preaviso e integración del mes de despido, deviene abstracto en su tratamiento, por cuanto se ha revocado tal condena.

c.2. Respecto a los rubros vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas, en miras del recibo agregado a fs. 45 (Liquidación final) donde surge discriminado el pago del ítem vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas, aún cuando la sentenciante hubiera ordenado abonar tales rubros, con sustento en la liquidación practicada por el actor a fs. 56 (sin indicar si la misma es ajustada a derecho), la condena y la parte final del mismo apartado de la sentencia se contradicen, por cuanto luego rechaza la pretensión en el entendimiento de que no se ha discriminado por el interesado al año que corresponderían las vacaciones no gozadas.

c.3. Por ello, entiendo manifiestamente incongruente la sentencia en este punto y debe ser revocada, dejando sin efecto la condena y haciendo lugar al agravio de la empleadora.

c.4. Respecto al agravio a la condena de la multa dispuesta por el art. 2 de la Ley 25323, diré que la doctrina judicial laboral y la jurisprudencia, aún la local o provincial, no es pacífica al determinar las oportunidades en que corresponde o no la liquidación de la multa dispuesta por el art. 2 de la Ley 25323.

c.5. Entiendo que ello se debe a que cada caso debe ser analizado en su particularidad, el comportamiento de ambas partes, tanto del trabajador como el empleador y, especialmente, la finalidad de la norma, descartando cualquier pretensión de desvirtuar dicha finalidad procurando el andamiaje de un incremento de la indemnización por despido, aplicado en forma automática, como si esta hubiera sido la intención del legislador.

El art. 2 de la Ley 25323 establece en su primer párrafo: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (t.o. en 1976) y los arts. 6 y 7 de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, estas serán incrementadas en un 50%". Es claro que el objetivo de esta indemnización agravada no es el de resarcir los daños que produce el distracto en sí, ni agravar automáticamente las indemnizaciones, sino que su finalidad, entiendo, está orientada a reparar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de los rubros indemnizatorios que la LCT impone como consecuencia del despido.

En estas actuaciones, surge acreditado que el empleador (fs. 45), ha abonado en término los rubros correspondientes a la extinción del vínculo laboral.

Y tal interpretación se condice con el carácter alimentario de los créditos laborales y que los mismos sean satisfechos en forma inmediata sin que el trabajador padezca la pérdida de tiempo y los mayores

gastos que implica el inicio de un proceso sea administrativo o judicial.

Las condiciones de procedencia para que se condene al empleador al pago de la multa estipulada son dos: a) que el accionante hubiera intimado a su empleador para que le abone las indemnizaciones derivadas del distracto; b) que **ante la conducta reticente** de este último, el trabajador deba iniciar las actuaciones administrativas o judiciales tendientes al cobro de las indemnizaciones no abonadas oportunamente.

Así se ha sostenido que es menester que los jueces realicen una prudente valorización de las circunstancias que justificaron al empleador a no abonar las indemnizaciones en legal tiempo y forma. Por ello, resultando rechazada la pretensión de despido sin causa, y consecuentemente las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233, resulta improcedente su determinación, en este caso y por ello el agravio prospera y se revoca la sentencia de grado.

III. *Costas y honorarios*:

En atención a como se resuelve, donde se ha revocado la sentencia de primera instancia en su mayoría, las costas deben readecuase en virtud de lo dispuesto por el art. 282 del CPr. Así, tanto las de primera instancia, como las de esta instancia, deben ser impuestas al actor por revestir el carácter de perdidoso y no encontrar motivos o dudas en los antecedentes que justifiquen la acción intentada, como para apartarme de dicho principio general de la derrota impuesto por el código de rito. A fin de regular los honorarios de los profesionales intervinientes, coincido con los importes propuestos en el acuerdo por la Dra. Robert.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Por ello, sostiene:

Coincido con la solución dada por quien me precedió en orden de votación y con la fórmula propuesta por la Dra. Verónica Daniela Robert.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A, y Ley V-174), se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. M. Fernanda Zanatta no emite su voto.

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

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada.

2) Revocar parcialmente la Sentencia nro. 56/22 de fecha 10 de mayo de 2022, considerar por justa causa el despido del actor, rechazar la sanción prevista en el art. 2 de la Ley 25323 y confirmar la procedencia de la multa art. 80 LCT.

3) Imponer las costas de ambas instancias al actor vencido.

4) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a los Dres. I. F. D. L. C. y A. F. A., conjuntamente, en el veintiséis por ciento (26%) y a los Dres. H. A. S. y M. F. V., conjuntamente, en el dieciocho por ciento (18%), en ambos casos del monto reclamado y con más la alícuota del IVA si correspondiera.

5) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada al Dr. A. F. A. en el treinta por ciento (30%) y al Dr. H. A. S. 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.

6) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 59 DEL AÑO 2022
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"