--- En la ciudad de Trelew, a los 13 días de octubre del año dos mil veintidós, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“O., L. V. c/ F. E H. S.A. s/ Cobro de Pesos e indem. de Ley” (Expte. Nro. 269- Año 2022 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado en fecha 21/09/22. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando dijo:

---I.- Llegan a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones como consecuencia del recurso de apelación presentado por el letrado apoderado de F. e H. S.A. (ID 653822) contra la sentencia de la anterior instancia de fecha 24/11/2022 (fs. 287/296).

---La demandada presentó el memorial de agravios con el escrito digital ID 662214, los cuales no fueron contestados por la actora.

---II. Sentencia apelada.

---La sentencia de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda laboral promovida por L. V. O. contra F. e H. S.A, condenando a ésta última a abonar a la actora la suma de $1.072.296,15 en concepto de diferencias salariales e indemnizaciones de ley y con más intereses. Distribuyó las costas entre demandada y actora en función de la porción de la demanda que prospera y se desestima, efectuando regulaciones de honorarios separadas.

---Para así decidir, el Magistrado de primera instancia estableció dos temas a decidir: 1) jornada laboral de la actora y 2) causal de despido esgrimida por la empleadora.

---Respecto a la jornada laboral, tuvo por cierto y acreditado, en base a las constancias del expediente, que la señora O. se desempeñó a lo largo de la relación laboral en horario normal de 8 hs. diarias y que no fue demostrado por la empleadora el horario reducido como era su carga, a excepción del período comprendido entre agosto y septiembre de 2018, mes de la desvinculación, que fue admitido por la actora.

---En relación a la desvinculación contractual, el Juez señaló que en principio le llamaba la atención que ocurriera con posterioridad al reclamo efectuado por la trabajadora el día 10/9/2018, en el cual pide el pago del salario del mes de agosto.

---Seguidamente el sentenciante reseña los hechos alegados por la empleadora en la comunicación rupturista por pérdida de confianza.

---Ingresando ya en el análisis de la prueba y valoración de la injuria invocada, aclaró, primero, que no fue acreditada la supuesta reunión mantenida entre P., F. y la actora del día 7/9/2018, en la que esta última habría efectuado respuestas evasivas o insatisfactorias

a los incumplimientos imputados, por lo que juzgó que la existencia de dicha reunión es solo una manifestación unilateral de parte interesada en juicio.

---Agregó que la demandada no activó la citación del testigo P. y que resultaba poco probable que la actora hubiera participado de la mencionada reunión por haber sido intervenida quirúrgicamente el día 4 de septiembre en la C. S. M., con alta al día siguiente.

---A continuación analizó los motivos que dieron origen al despido directo, explicando que la empleadora imputó a la actora dos causales concretas: 1) irregularidad con la cual habría adquirido un vehículo comercializado por F. e H. S.A., por no haber cancelado el saldo y/o constituido prenda y 2) falta de justificación de gastos a rendir por una suma superior a $ 56.000, a lo que se agrega el saldo impago del vehículo por $ 95.393, más gastos de gestoría y anticipos de sueldos no cancelados.

---Sobre la supuesta irregularidad con la cual la trabajadora adquirió el vehículo usado marca Peugeot modelo 3008 dominio X., el sentenciante refirió primeramente que tenía por acreditada la existencia de aquella compra y que el bien, al menos en un principio, no fue gravado con garantía a favor de la empresa por el saldo deudor.

---Dijo que le causaba sorpresa que se le entregara el vehículo a la actora y que circulara por el lapso de 11 meses, sin que el representante de la demandada o sus gerentes advirtieran la irregularidad, que la empleadora dice haber detectado recién en septiembre de 2018, seis meses luego de la facturación y casi un año después de la adquisición.

---Analizó que de las declaraciones testimoniales de Z. y de I. se desprende que el sector de ventas de vehículos nuevos y usados de la empresa demandada era auditado permanentemente, por lo menos, tres veces al año, por lo que estimó no era dable suponer que no hayan advertido la grave irregularidad invocada como injuria e imputada a la actora recién un año después de haber adquirido el vehículo.

---Como consecuencia de ello, concluyó que no existió la contemporaneidad requerida para justificar la decisión rupturista.

---Con relación a los restantes hechos invocados como constitutivos de injuria en la carta documento del despido (falta de justificación de gastos a rendir; existencia de saldo por la compra del vehículo, gastos de gestoría y anticipos de sueldos no cancelados), destacó respecto a los gastos de gestoría, la existencia de contradicciones en el informe de la perito contadora. Ello así pues, por un lado, señaló que se abonó la suma de $10.393 y asimismo, la suma de $1.141,80 en concepto de patentes municipales (punto f), mientras que en el punto c) indicó que no se localizó el ingreso de los importes indicados en el formulario de preventa y tampoco el registro de los mismos en los estados contables.

---En relación a la falta de justificación de gastos a rendir y el saldo del pago del vehículo el sentenciante dijo que solo había interrogantes y ninguna certeza, ya que no se señaló cuales fueron los gastos, cuando se generaron ni cuando debieron ser rendidos.

---Por otro lado, indicó que si bien resultaba posible que el desempeño de la trabajadora no haya sido del todo prolijo, lo cierto es que no obra en la causa que la empleadora hiciera uso de las facultades disciplinarias y sancionatorias a fin de poner en alerta a O. de que su desempeño no cubría las expectativas volcadas en ella. A tal efecto, transcribió la declaración de los testigos.

---Asimismo señaló que no existe constancia de que la empleadora hiciera denuncia penal alguna o efectuara un reclamo civil persiguiendo el cobro de la suma que, según afirmaba, la actora le adeudaba.

---En base a todo ello, concluyó que las causales en las que la empleadora fundó la decisión rupturista carecían de la contemporaneidad exigida entre el hecho que se le imputaba a la trabajadora o no fueron demostradas en la presente causa, por lo que el despido carece de los requisitos del art. 242 de la LCT y deviene injustificado.

---Como consecuencia de ello declaró el derecho de la trabajadora a las indemnizaciones por antigüedad; omisión de preaviso y su SAC; integración del mes de despido, y el incremento establecido en el art. 2 de la ley 25.323. Desechó la multa del art. 80 de la LCT -art. 45 ley 25.345- en virtud del depósito que hizo la empleadora de la documentación requerida en la Secretaría de Trabajo y, por último, hizo lugar parcialmente las diferencias salariales reclamadas.

---III. Agravios de la demandada.

---F. e H. S.A. se agravia primeramente que en la sentencia se tuviera por cierta la jornada laboral completa invocada por la accionante.

---Sobre este punto, cuestiona la valoración de las declaraciones testimoniales de C., Z. y C. Así, con respecto al primero de los deponentes, afirma que el mismo trabajó para la firma F. e H. S.A. hasta marzo del 2016, es decir, con suma anterioridad al acontecimiento de los hechos que se deben analizar, por lo que considera absurdo que el Magistrado basara su decisión en una declaración que se encuentra fuera del contexto temporal a los hechos.

---Explica que fue la misma trabajadora quien requirió hacer una jornada reducida, por cuanto la misma quería dedicar tiempo a su nuevo local comercial. Refiere que la prueba informativa producida da cuenta de la existencia del local, su ubicación y titularidad a nombre de la actora.

---Agrega que existe una gran contradicción entre los hechos relatados por la actora y las declaraciones testimoniales, por cuanto de estas últimas no surge que algún miembro del personal de F. e H. S.A. realizara jornada laboral de corrido.

---Indica además que el sentenciante omitió considerar el testimonio prestado por la señora M., alegando que el mismo resulta contundente respecto a que O. trabajó media jornada, no existiendo ninguna prueba que desvirtúe tal declaración.

---Concluye el agravio manifestando que el Juez no realizó una valoración conjunta y armónica de la prueba, por lo que entiende que se debe revocar esta parte del decisorio.

---En su segundo agravio, alega que el Magistrado juzgó las casuales de despido sin tener en consideración los parámetros exigidos como son la gravedad y proporcionalidad y que únicamente valoró la contemporaneidad en la injuria respecto a la irregularidad en la compra del vehículo usado, sin tratar el resto de las cuestiones llevadas a juicio, como fueron la falta de rendición de gastos, el saldo de compraventa del automotor usado, los gastos de gestoría y el anticipo de sueldos no cancelados.

---Sobre la irregularidad en la compra del vehículo usado señala que la trabajadora, en su carácter de gestora de F. e H. S.A., omitió deliberadamente y sin autorización alguna, constituir las garantías correspondientes al vehículo adquirido.

---Refiere que de la prueba testimonial producida surge que ningún vehículo adquirido en la empresa demandada puede ser vendido sin una prenda, siendo los gestores quienes se encargan de su constitución ante el Registro de la Propiedad del Automotor. Sostiene que, en definitiva, la trabajadora era la encargada de otorgar garantía a su propia operación.

---Transcribe parte de las declaraciones testimoniales de B., M., C. e I., quienes detallaron el procedimiento de compra de vehículos por parte de los empleados y la constitución de prenda. Sostiene que el juez no tuvo en cuenta dichas declaraciones para valorar la injuria, en tanto dan cuenta de la gravedad de la injuria y, consecuentemente, la proporcionalidad del despido con relación al incumplimiento.

---Expresa que yerra el sentenciante al considerar que no existió contemporaneidad para justificar la decisión de despido. En este sentido señala que de la declaración de Z., contadora y auditora de F. e H. S.A., surge que la irregularidad se detectó entre los meses de mayo y junio del año 2018.

---Alega que el procedimiento interno para corroborar la existencia de dicha irregularidad tomó algunos meses ya que debieron hacerse interconsultas con las distintas áreas de la concesionaria -archivo, facturación, ventas, administración, contaduría, Registro de la Propiedad Automotor-, y que ello debía verificarse si o si para poder informar al señor B. F., pues, en definitiva, éste último es quien toma las decisiones, por lo que Z. y P. debían contar con la seguridad a la hora de manifestar la información respectiva.

---Relata que una vez recabada la información necesaria y constatada la falta cometida por la actora, se puso en conocimiento a B. F., quien inmediatamente procedió a fijar una reunión con O. para aclarar y subsanar aquella omisión y tratar otros incumplimientos descubiertos, oportunidad en la cual la trabajadora se comprometió a rendir cuenta suficiente de las operaciones de gestoría en trámite y constituir la prenda.---

---Señala que por ello la injuria fue invocada por primera vez al momento de disponerse el despido en el mes de septiembre de 2018 agregando que, previo a ello, la demandada creyó en el compromiso asumido por O. y evitó formalizar reclamo alguno.

---Aclara que la reunión aludida fue llevada a cabo el 07/09/2018 y que si bien la actora fue intervenida quirúrgicamente el día 04/09/2018, fue dada de alta el día 5, por lo que se pregunta cuál sería el impedimento para que participara de la misma dos días después del alta médica.

---En base a lo anterior, manifiesta que el sentenciante omitió considerar todas las pruebas arrimadas, principalmente la declaración testimonial de Z., de la cual optó por seleccionar fragmentos, incurriendo en arbitrariedad deliberada y exceso manifiesto del principio protectorio "in dubio pro operario", el que entiende solo rige en la hermenéutica normativa, pero no juega en la apreciación probatoria.

---Con respecto a la falta de rendición de cuentas por el vehículo adquirido expresa que las preguntas que el juez se hace encuentran respuesta en la declaración del testigo C., quien explicó a la perfección el mecanismo de rendición de cuentas que debían realizar las gestoras. Transcribe aquella declaración y agrega que las testigos M. y Z. efectuaron una explicación similar a la de C.

---Dice que si bien pueden surgir ciertas contradicciones de la pericial contable, no existe ninguna duda respecto al dinero adeudado por la Sra. O., agregando que esta última reconoció su existencia en el telegrama de fecha 26/09/2018.

---Manifiesta que quedó acreditada la periodicidad con la que debían realizarse las rendiciones de cuentas, así como los inconvenientes y deslices en su presentación por parte de la trabajadora, habiéndose también probado que aquella se encontraba en falta de cumplimentar tal tarea. Dice que más allá del dinero que la señora O. pudo haber quedado adeudando, lo que causó la injuria fue principalmente el incumplimiento a sus tareas con la debida diligencia.

---Finalmente, con relación a la falta de sanciones previas, alega que ello lo único que revela es la buena fe de la empleadora y el desprecio para el servicio y la labor que debía realizar la trabajadora.

---<u>IV. Tratamiento de los agravios.</u>

---1) <u>Jornada de Trabajo</u>.

---Ingresando al tratamiento referido a la jornada laboral, debo recordar que los arts. 196 y sstes. de la LCT y la Ley 11.544 establecen que la jornada máxima normal es 8 horas diarias o 48 semanales y su reducción solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias en la materia, o por estipulación particular de los contratos individuales o CCT (art. 198 LCT.).

---De lo anterior surge que el principio general lo constituye la jornada completa dentro del contrato de trabajo, siendo su excepción la jornada reducida.

---Ahora bien, conforme criterio de esta alzada, la prueba de la jornada reducida se encuentra a cargo del empleador (esta Sala en SDL 37/2019, SDL 76/2019 y 31/2020, entre otros) por lo que si éste invoca alguno de los supuestos de excepción a la regla general, como por ejemplo el contrato a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT), ello necesariamente deberá ser acreditado por quien lo invoca.

---De idéntica forma, la Cámara Nacional del Trabajo ha señalado que *"(...) la carga de la prueba cuando se pretende justificar la existencia de una jornada parcial, recae sobre quién efectúa tal aseveración –es decir, la empleadora-. Por lo cual, era esta parte la que tenía a su cargo demostrar que la trabajadora cumplía la jornada reducida en la que la tenía registrada, pues sabido es que la reducción de la jornada máxima legal resulta ser una excepción a la regla que es la jornada completa (...) (cfr. art. 198 de la L.C.T.)."*(CN. Trab. sala V, "Osuna Georgina Anabel c/ Vera Armijo, Angela Mariana y otro s/ despido", Expte. n° 47.468/2016/CA1, 27/12/2021, elDial.com - AACB1B).

---Señalado lo anterior, adelanto mi opinión coincidente con la del juez de primera instancia de que la empleadora no logró acreditar, como era su carga, la jornada reducida alegada.

---Por el contrario, de las testimoniales producidas surge con claridad que la actora trabajaba habitualmente jornada completa, a excepción del período agosto/septiembre 2018, en el que reconoce la modificación y reducción de la jornada, aunque aduciendo que ello fue dispuesto de manera unilateral e inconsulta por parte de la empleadora (C.D h. 1/2 d.r y demanda).

---Así, el testigo D. M. C. (h. 64), quien fue ofrecido por la propia demandada, declaró que "O. iba todos los días, tenía el mismo horario que todos los empleados, de 08:30 a 12:30 y de 16:00 a 20.00 hs.". A su turno, M. S. Z. (h.66), testigo también ofrecida por la demandada, señaló que la actora se desempeñaba ocho horas semanales los días de semana y cuatro horas los días sábados.

---Por su lado, el testigo O. R. C. (h.63) refirió haber sido compañero de la actora hasta el mes de marzo del año 2016 y que la misma se desempeñaba junto con S. como gestora de F. e H. S.A., aclarando que todos los empleados entraban de lunes a viernes a las 08:00 hs y salían a las 12:30 hs. y que luego volvían a ingresar a las 16:00 hs. y se retiraban a las 20:00hs, mientras que los días sábados ingresaban a las 08:00 hs. y salían a las 13:00hs.

---La recurrente intenta restarle valor probatorio a este último testimonio por haber dejado de trabajar con anterioridad a los hechos. Pero lo cierto es que el juzgador no se basó exclusivamente en dicho testimonio, sino que el mismo reforzó las declaraciones claras y coincidentes de C. y Z. respecto a la extensión diaria normal de la jornada.

---Además, la declaración del testigo C., aún cuando refiere a un contexto temporal anterior a los hechos que se debaten en este juicio, tiene el valor de acreditar la jornada diaria normal y habitual del personal, incluyendo a O., de modo que con mayor razón la empleadora debió justificar y acreditar la reducción consensuada de la jornada para el período en debate, lo que no hizo.

---Las consideraciones de la apelante relativas a la reducción y contracción a las tareas de gestoría por parte de la trabajadora en virtud de la apertura de un emprendimiento económico particular, no tienen entidad para probar la disminución de la jornada laboral habitual y normal- recordando aquí su excepcionalidad- dado que la apertura de un comercio no implica necesariamente la atención personal de su dueña o la incompatibilidad horaria.

---Atento ello, debo señalar que coincido con el razonamiento probatorio seguido por el Juez de primera instancia para tener por cierta la jornada laboral normal y que la apelante no logra desvirtuar, dado que se limita a descalificar, sin razón, el testimonio de C. y a peticionar se tenga en cuenta la declaración de la señora M., sin decir ni una palabra de las declaraciones contundentes y coincidentes de otros dos testigos, C. y Z., en las cuales se apoyó el juez.

---Cabe recordar que el Juez de la causa es libre a la hora de valorar la prueba pudiendo elegir entre aquellas que mayor convicción le produzcan por lo que, para conmoverla, se requiere algo más serio y atendible que la mera apreciación subjetiva ya en sus pareceres o preferencias. Es decir, que el apelante debe demostrar lógicamente que la selección y apreciación probatoria del juez de grado es caprichosa, antojadiza, indefendible incurriendo en notoria injusticia o arbitrariedad, lo cual no ocurrió en los presentes, ya que la recurrente solo se limitó a transcribir las declaraciones testimoniales sin indicar cómo ello logra desvirtuar la valoración hecha en la instancia de grado (conf. esta Sala, SDL 30/2020; 3/2021 y 19/2021).

---Por lo apuntado, no habiendo acreditado la demandada que la actora prestaba servicios en jornada de cuatro horas, corresponde rechazar el primer agravio y confirmar en este punto la sentencia recurrida.

---2) <u>Despido directo. Valoración de la injuria</u>.

---Pasando al análisis de la segunda cuestión, pongo de resalto primeramente que la injuria laboral que habilita el despido con causa se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede

configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128, del voto del Dr. Allocati).----

---Para decirlo más claramente, habrá denuncia directa o indirecta por justa causa cuando el Magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. R. Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).

---Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - Aubalat, José J. v. Subira, Ángel M.s/despido, etc., en Juba sum. B49551).

---Por otro lado, en nuestro sistema de derecho laboral, si el trabajador incurre en faltas o incumplimientos a sus deberes legales, convencionales o contractuales, el empleador puede aplicarle sanciones disciplinarias, admitiendo la LCT que éstas pueden ser desde llamadas de atención, apercibimientos y suspensiones, hasta inclusive el despido. Éste, sin duda puede constituir la culminación de una serie de sanciones anteriores o bien puede ser la respuesta a la gravedad de un único incumplimiento imputable al trabajador, pero en todos los casos el despido, como cualquier sanción debe ser proporcionado a la falta cometida, caso contrario resultará arbitrario.

---Por tal razón, ante la duda sobre la gravedad de un incidente, el empleador debe respetar el principio de continuidad de la relación de trabajo y aplicarle una sanción más benigna al dependiente, en lugar del despido que es la máxima prevista en el ordenamiento legal (Conf. CNTrab., Sala 5ta. “Piaza, Jorge A. v. Banca Nazionale del Laboro S.A.” 12/12/96).

---Cuando se habla de “proporcionalidad” o de “sanción proporcional” se cumple con tal requisito cuando existió una armónica relación entre la importancia y gravedad de la falta y la naturaleza y extensión de la sanción a aplicar por parte del empleador.

---En el presente caso la empleadora basó el despido directo en que la trabajadora omitió deliberadamente y en su carácter de gestora constituir la prenda del vehículo que adquirió de la propia agencia por el saldo adeudado, así como la falta de justificación de gastos a rendir, la existencia de saldo por la compra del vehículo y gastos de gestoría y anticipos de sueldos no cancelados (C D de fecha 17 de septiembre de 2018, hojas 3/4 de la d.r).

---Con respecto a la primera de las faltas endilgadas, la empleadora alegó haber tomado conocimiento a raíz de una auditoría realizada por la contadora Z., de la cual surgió que la trabajadora había omitido constituir las garantías sobre el vehículo dominio X. por el saldo

impago, ello sin autorización alguna y abusando de su condición de gestora de la empresa (ver CD pág. 3 doc. res. y contestación de demanda, pág. 32, 5° párrafo de estos autos).

---La actora contestó que al momento de efectuar la operación comercial por la compra del vehículo Peugeot 3008 entregó el vehículo Gol Trend 1.6 de su propiedad como parte de pago ($190.000) y que, por el saldo restante así como los gastos de gestoría, firmó 10 pagarés por la suma de $9.300 que mensualmente se descontaban de su sueldo (ver Telegrama CD X. de fecha 26/09/2018, págs. 5/6, de la doc. res.).

---Tal como resulta de lo reseñado no se halla en discusión ni la adquisición del vehículo el día 30/10/2017 ni la falta de constitución de la prenda en garantía del saldo de precio. Lo que debe revisarse en esta instancia es si existió el recaudo de contemporaneidad entre la falta achacada y la comunicación del despido en fecha 17/09/2018, es decir, 11 meses más tarde.

---Debe recordarse que el principio de contemporaneidad u oportunidad en la comunicación del despido atiende a una razonable proximidad en el tiempo entre la causa del despido y la notificación del mismo. En su defecto, se considera que la parte ha abdicado de ejercer su derecho y que todo despido posterior, carente de contemporaneidad, no es lícito y hace perder a la parte los beneficios que la justa causa determina. Su inexistencia permite presumir, entonces, una renuncia al derecho no ejercido, siendo su prueba una carga del empleador (conf. CAT, Sala B, SDL N° 24/2022 y SDL N° 15/2014; CAPM, SDL N° 46/2016; Etala, Carlos Alberto, “Contrato de trabajo”, Astrea,1998, pág. 528; Meilij, Gustavo R., “Contrato de trabajo”, Depalma, 1981, T. II, par. 1849, pág. 464).

---De manera similar se ha dicho que la decisión rupturista debe guardar relación de temporalidad respecto de los hechos imputados al trabajador, puesto que el transcurso del tiempo conduce a interpretar un tácito consentimiento. Debe existir un incumplimiento de gravedad imputable al trabajador, así como también una relación temporal cercana entre el suceso y el despido, ya que, de no existir tal correlación temporal, el transcurso del tiempo puede resultar demostrativo de que la parte afectada no encontró impedimento para mantener la relación laboral a pesar del incumplimiento. El despido debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos, si bien este recaudo debe ser valorado con menor rigidez cuando para descubrir la falta se requiere una investigación previa o cuando su valoración requiere de cierto tiempo (CN.Trab. Sala V "Figueroa Juan José c/Telefónica de Argentina SA s/despido" (Expte. Nº 52.939/2010/CA1, Sent. Def. Nº 76875,24/02/2015elDial.com - AL471C).

---Como bien lo explica Juan Carlos Fernández Madrid, si bien la demora entre la falta cometida por el trabajador y el despido debe apreciarse de acuerdo a las circunstancias del caso y no con un criterio rígido, la oportunidad en que se comunica el despido debe guardar una razonable correlación temporal con los hechos motivantes de la injuria, por lo que la

exigencia de contemporaneidad entre injuria y despido impide archivar en la memoria comportamientos injuriosos y sacarlos a relucir mucho tiempo después, pues ello significaría utilizarlo como un bill de indemnidad (autor citado, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. Erreius, 1era ed., 2018, tomo III, págs. 1801/1802, con cita a CNAT, sala VI, “Frack, Sonia B. y otros c/ Sanatorio de Güemes SA” agosto, 23-996).

---Bajo tales premisas generales adelanto que coincido con el juez de la anterior instancia, quien advirtió que dicho recaudo flaquea en este caso, ya que no parece razonable una demora de casi un año para despedir con causa a la trabajadora y máxime teniendo en cuenta que la irregularidad fue recién puesta de manifiesto en respuesta a la previa intimación de la trabajadora a que se le abonara el salario del mes de agosto de 2018 (C.D de fecha 10/8/2018, h. 1/2 d.r).

---Por otra parte, no me resulta posible considerar que la demora en imputar aquella supuesta falta se debiera, como sostiene la demandada en su recurso, a la necesidad de realizarse interconsultas con distintas áreas de la propia concesionaria pues, como señalaron los testigos M. S. Z. y E. P. I., se realizaba un control permanentemente o por lo menos tres veces al año (Z., respuesta a la primer pregunta, pág. 67, I., respuesta a la décima pregunta, pág.- 68 vta.).

---Lo mismo cabe decir respecto a las restantes causas alegadas para justificar el despido (falta de justificación de gastos a rendir, saldo adeudado por la compra del automotor, gastos de gestoría y anticipo de sueldos no cancelados) en tanto las mismas fueron imputadas a la trabajadora recién al responder su reclamo realizado mediante misiva de fecha 10/08/2018, lo que hace presumir que se trató de un despido dispuesto como represalia de dicho reclamo, en tanto no existieron intimaciones previas de la empleadora a rendir cuentas o a abonar las sumas que se dicen adeudadas ni tampoco apercibimientos o sanciones previas al despido.

---En lo que respecta a la alegada reunión mantenida entre M. P., B. F. y la trabajadora, en la que según la demandada se habría puesto en conocimiento a O. de las faltas detectadas y esta última se habría comprometido a subsanarlas, coincido con el razonamiento del juez de primera instancia en el sentido de que no tiene más valor que el de una manifestación unilateral de la demandada, ya que carece de apoyo probatorio y fue negada por la actora.

---A ello cabe agregar que la prueba sobre la existencia de las deudas por los gastos de adquisición del vehículo que se le achaca a la trabajadora no resulta del todo clara. Cabe aclarar en este punto que, a diferencia de lo que sostiene la apelante, en caso de duda en la apreciación de la prueba, se debe decidir en el sentido más favorable al trabajador (art. 9 LCT, texto según art. 1 de la ley 26.428, B.O 26/12/2008, aplicable desde el 4/1/2009).

---En efecto, como fue señalado en la sentencia recurrida, la perito contadora en su dictamen incurrió en una contradicción al afirmar, por un lado, que la actora efectuó

diversos pagos por los gastos del vehículo dominio X. los que suman un total de $10.393 y, por otro lado, al contestar los puntos ofrecidos por la demandada, manifestó que se hicieron dos entregas por $14.000 y por $10.393, pero que no se localizaron el ingreso de tales importes ni se encontraron registros de los mismos en los estados contables.

---Tampoco se detalló con claridad cuáles son los gastos que debía rendir la trabajadora ni el saldo impago del vehículo ni las fechas de la mora, de manera talque no es posible determinar con certeza su existencia

---No desconozco que de las declaraciones testimoniales producidas en las presentes surge que la actora no era del todo eficiente en sus tareas. En dicho sentido hubo testigos que refirieron que la actora era desprolija en la rendición de los gastos efectuados lo que motivó en más de una oportunidad que le llamaran la atención (D. M. C., respuestas a la primera pregunta de la parte demandada y a la primer pregunta de la parte actora, págs. 64/65; M. S. Z., respuesta a la primer pregunta de la parte demandada, págs. 66/67 vta.; E. P. I., respuestas a la quinta y décima preguntas de la parte demandada).

---No obstante ello, considero que aquellas desprolijidades en las tareas de la actora no justifican el despido, ya que como ha señalado anteriormente esta Sala, para que esa máxima sanción sea justificada se requiere la proporcionalidad entre la falta y la sanción. En los casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo (esta Sala en SDL 33/2020, CNAT, Sala II, 27-9-95, T. y S.S. 1996-94, citado en Revista de Derecho Laboral, 2011-1, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 149).

---Por todo lo expuesto, considero que las causas invocadas por la empleadora resultaron claramente insuficientes, no contemporáneas y/o no acreditadas para justificar la decisión de despedir a la trabajadora, por lo que propicio al Acuerdo el rechazo del agravio en tratamiento.

---V) Conclusión: considero que la sentencia apelada debe confirmarse en todas sus partes e imponerse las costas a la demandada recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV nro. 1).

---Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, se regulan honorarios al Dr. D. E. F., letrado apoderado de la demandada, en el 3,8%, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº 4).

--- Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expuso:

--- I. Los detalles esenciales del caso, sentencia impugnada y agravios expresados fueron suficientemente reseñados por la Magistrada que me precedió en el voto, por lo que me pronunciaré directamente sobre los aspectos sometidos a decisión de esta alzada.

---II. Jornada de trabajo.

---En la sentencia recurrida el Magistrado de primera instancia tuvo por cierto que la actora cumplía una jornada completa, esto es de 8 horas diarias.

---La recurrente sostiene, tanto en la contestación de demanda como en la fundamentación de su recurso, que la actora desempeñaba una jornada reducida de cuatro horas por expreso pedido de la misma y a los fines de dedicar tiempo a su local comercial ubicado en las calles F. y C. de esta ciudad. Al criticar la sentencia indica que existieron contradicciones entre los hechos relatados y las declaraciones testimoniales, añadiendo que no debía tenerse en cuenta lo relatado por el testigo C. por haberse desvinculado de la empresa con anterioridad a los hechos controvertidos y alegó que el sentenciante no valoró adecuadamente la prueba en su conjunto.

---Adelanto que en mi opinión, coincidente con la vertida por la Dra. Cordón Ferrando en su voto, no asiste razón a la demandada en su planteo. Ello toda vez que, la carga de la prueba no recae sobre la parte actora sino sobre la empleadora que invoca una jornada de trabajo reducida (criterio invariablemente sustentando por los tribunales de nuestra provincia: Cámara de Apelaciones de Trelew: Sala A: SDL 37/2019, entre otras y Sala B: SDL 70/2017, entre otras; Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn: SDL 53/2018 y 58/2018, entre otras; Sala A de la Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia: SDL 19/2019, entre otras y también la Cámara de Apelaciones de Esquel: SDL 44/2017, entre otras). Consecuentemente, colocados en el marco dispuesto por el art. 92 ter. LCT, era la parte demandada quien debía acreditar que la actora cumplía una jornada laboral reducida por tratarse de una excepción a la jornada legal.

---Sentado lo anterior y valoradas nuevamente las pruebas en esta instancia observo que la demandada no logró probar que la actora trabajara cuatro horas como afirmó. D. M. C., testigo ofrecido por la demandada, al ser preguntado por el horario de trabajo de la actora respondió: “O. iba todos los días, tenía el mismo horario que todos los empleador, de 08.30 a 12.30 hs. y de 16.00 a 20.00hs”.

---El testimonio de M. S. Z., cuya declaración también fue ofrecida por la empleadora, tampoco resulta útil a fin de probar las afirmaciones de la demandada. En efecto, esta testigo refirió que la actora trabajaba ocho horas semanales los días de semana y cuatro horas los sábados.

---Dichas declaraciones resultan corroboradas con la declaración del testigo O. R. C. quien refirió haber sido empleado de la demandada hasta el año 2016 y que todos los empleados entraban los días de semana a las 08:00 hs. y salían a las 12:30 hs. y por la tarde ingresaban

nuevamente a las 16:00 hs. y se retiraban a las 20:00 hs., y que los sábados ingresaban a las 08: hs. y salían a las 13:00 hs.

---No coincido con lo manifestado por la recurrente en cuanto señala que no debe considerarse esta última declaración debido a que el testigo trabajó con anterioridad a los hechos que aquí se analizan, pues los dichos de aquel deponente resultan coincidentes a los del resto de los testigos ofrecidos.

---Por lo tanto, al no haber acreditado la parte demandada que la actora trabajaba cuatro horas diarias como afirmó, no puedo más que considerar que la actora cumplía la jornada laboral denunciada en el escrito de demanda.

---Por tal motivo también propongo al acuerdo el rechazo del primer agravio.

---III. Despido directo – Valoración de la injuria:

---El Juez de primera instancia, después de analizar la prueba producida en autos, consideró injustificada la causal de despido invocada, basada en la omisión de la trabajadora de gravar con prenda el vehículo Peugeot modelo 3008 dominio X. adquirido. Entendió que la injuria carecía de contemporaneidad, refiriendo que como la empresa era auditada permanentemente resultaba imposible que ninguno de los superiores o compañeros de la trabajadora no advirtieran aquella circunstancia que fue recién imputada a la actora luego de haber transcurrido un año desde la compra del vehículo.

---Luego, respecto de la falta de rendición de los gastos de gestoría para la adquisición del automotor nombrado, señaló que existieron contradicciones en el informe de la perito contadora, lo que le impedía determinar si aquellos fueron o no abonados. Y respecto de la falta de justificación de gastos a rendir y el saldo del pago del vehículo adquirido por O., el Magistrado refirió que no resultaba posible determinar cuáles eran aquellos ni cuándo se generaron o debieron ser rendidos.

---Asimismo, destacó que si bien era posible afirmar que el desempeño de la actora no fuera del todo prolijo, no existe ninguna constancia en autos de que la empleadora hiciera uso de sus facultades disciplinarias y sancionatorias sobre la trabajadora.

---La demandada se agravia por la conclusión referida sosteniendo que el sentenciante no valoró la gravedad y proporcionalidad de la injuria, basando su fallo en fundamentos aparentes y centrándose únicamente en la contemporaneidad de la injuria respecto a la compra del vehículo por la trabajadora sin tratar las otras faltas.

---Sobre la irregularidad de la compra del vehículo, señala que todos los testigos refirieron que ningún automotor adquirido en la empresa puede ser vendido, en caso de existir un saldo deudor, sin haberse constituido la prenda y que la actora, por ser una de las gestoras de F. e H. S.A. era justamente la encargada de otorgar la garantía de esa operación.

---En cuanto a la contemporaneidad de la injuria, indica que fue invocada recién en septiembre de 2018 ya que debió efectuarse un procedimiento de verificación de la falta y

que, una vez comprobada, se puso en conocimiento al dueño de la empresa y se realizó una reunión con el gerente y la actora en donde se la puso en conocimiento de la falta.

---A fin de tratar el agravio, corresponde tener presente que para que una injuria laboral constituya una justa causa de despido debe tener una magnitud tal que permita desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato consagrado por el art. 10 LCT (CNTrab., Sala I, 28/10/2013, “Denaro, Antonio Mario c. Inmobiliaria Lamaro SA s/ Despido”, LL AR/JUR/77897/2013). Pero además, entre la injuria y la sanción debe existir, necesariamente, una relación de contemporaneidad como acertadamente señaló el Magistrado del previo grado en su sentencia. Este requisito importa la necesariedad de una cierta inmediatez entre que se verifica el incumplimiento contractual y la sanción que se aplica ya que, de lo contrario, el transcurso del tiempo sin tomar una medida disciplinaria puede ser interpretado como un consentimiento de la conducta del trabajador (MARCO, P., 2015. Comentario a los artículos 242 a 246 en *Derecho Laboral*, dirigido por M. Ángel Pirolo. Buenos Aires: Editorial La Ley, tomo I, pág. 537).

---El hecho sobre el cual basó la empleadora el despido ocurrió a raíz de la compra del automotor efectuada por la trabajadora el día 30/10/2017 (según comprobante reservado) al no haber constituido prenda sobre el automotor como garantía del saldo impago, siendo su deber hacerlo por ser gestora de la agencia de Peugeot. La demandada alegó que la irregularidad fue detectada por la auditora de F. e H. S.A., M. S. Z., en junio de 2018 y que, luego de efectuarse interconsultas con los sectores de archivo, facturación, ventas, administración y contaduría de la empresa, se puso en conocimiento de la falta cometida a B. F., quien procedió inmediatamente a fijar una reunión con la actora a fin de aclarar la cuestión, subsanar la falta de prenda del vehículo y tratar otros incumplimientos descubiertos. Agregó que, en dicha oportunidad, la trabajadora se comprometió a rendir cuenta suficiente de las operaciones de gestoría realizadas y a constituir la referida garantía lo cual, según alega, no fue cumplido. Finalmente, y en respuesta a la intimación realizada por la actora en la que reclamó, entre otras cuestiones, el salario del mes de agosto de 2018 adeudado, la demandada dispuso el despido mediante carta documento de fecha la 17/09/2018.

---En virtud de la cronología antes expuesta considero, al igual que mi colega de Sala, que el despido dispuesto por la empleadora mediante comunicación postal de fecha 17/09/2018, es decir 11 meses luego de efectuada la compra del automotor, resulta extemporáneo.

---Es que, sin inmiscuirme acerca de si la actora estaba obligada o no a constituir una prenda sobre el vehículo adquirido, considero que aquella falta le fue reprochada de manera tardía. Es que, si bien considero que la circunstancia de que la trabajadora no inscribiera la prenda del automotor ante el Registro de la Propiedad del Automotor pudo no ser advertida inmediatamente, no menos cierto es que la empresa demandada realizaba un control

administrativo y contable con regularidad. Así, la auditora de F. e H. S.A., M. S. Z., afirmó que se realizaba un control permanente (respuesta a la primera pregunta, hoja 67) y, por su lado, el testigo E. P. I. —ex gerente de ventas de la empresa— refirió que se efectuaban al menos tres controles anuales (respuesta a la décima pregunta).

---Apreciadas nuevamente aquellas declaraciones testimoniales a la luz de la sana crítica (art. 390 del CPCC), yo también considero que el despido de la demandada carece del requisito de contemporaneidad.

---También entiendo que el requisito de contemporaneidad se encuentra ausente respecto de las otras causas alegadas por la empleadora en su comunicación rupturista, estas son: la falta de justificación de gastos a rendir, el saldo adeudado por la compra del automotor de la actora, omisión de abonar los gastos de gestoría y anticipos de sueldos. Y además, tal como fue destacado por el Juez de primera instancia en su sentencia, resulta por demás llamativo que aquellas faltas hayan sido recién advertidas por la empleadora al contestar el telegrama remitido por la actora en fecha 10/08/2018 mediante el cual reclamaba el pago de los salarios adeudados.

--- Con relación a la reunión que afirma la demandada se llevó a cabo entre M. P., B. F. y la actora, coincido con lo resuelto en la instancia anterior y ratificado por la Dra. Cordón Ferrando en su voto. No se probó su existencia. La actora negó la realización de la alegada reunión, el Juez en su sentencia dijo que no se había probado y la apelante nada dice al respecto. Se limita a señalar que fue fácticamente posible dada la fecha en que la actora fue dada de alta y la fecha en que dice que se realizó la reunión. Es por ello que esta afirmación solo vale como manifestación unilateral de la demandada.

---Por otro lado, no me resulta posible determinar la existencia de una deuda en cabeza de la actora por la compra del automotor que adquirió, así como los gastos de gestoría, en tanto la pericia contable no resulta clara al respecto, incurriendo por momentos en contradicciones. Así con relación a los gastos de gestoría afirma que la actora efectuó diversos pagos que totalizan la suma de $10.393 por los gastos del vehículo adquirido, pero posteriormente y al momento de contestar los puntos de la demandada manifestó que no se localizaron los ingresos de los importes abonados por la actora ni se encontraron registros de los mismos en los estados contables.

--- En este punto, y dada la falta de claridad tanto en la postulación como en la pericia, considero que se debe decidir del modo más favorable a la trabajadora. Es ésta indudablemente la solución prevista en la norma dado que el art. 9 de la LCT, modificado en el año 2009, establece que el caso de duda en la apreciación de la prueba “se decidirá en el sentido más favorable al trabajador”.

---Finalmente, y respecto a las desprolijidades de la actora al momento en la rendición de gastos, he de señalar que si bien los testigos C., Z. e I. refirieron que la actora incurría en

demoras y que ello motivó que le llamaran la atención en más de una oportunidad, no advierto en ello la existencia de un hecho de tal gravedad que justifique la ruptura del vínculo laboral a la luz del principio de conservación del empleo contemplado por el art. 10 LCT. Es que el despido siempre debe ser la última alternativa, por lo que si la empleadora consideró que la trabajadora había cometido alguna falta debió primero apercibirla o, eventualmente, suspenderla.

---Por las razones dadas entiendo que el despido dispuesto por la demandada fue injustificado por lo que también yo propiciaré el rechazo del agravio bajo tratamiento. ----

---IV. Conclusión: Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta de confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravio, con costas de alzada a la demandada vencida (art. 57 de la ley XIV N° 1).

---En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales de segunda instancia, considero correcta la regulación de honorarios propuesta por la Dra. Cordón Ferrando, por lo que voto en idéntico sentido (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

---Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido POR LA AFIRMATIVA.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

---Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

---A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

---B) IMPONER las costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1), regulando los honorarios al Dr. D. E. F., en el 3,8%, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

---Así lo voto.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expuso:

---El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Cordón Ferrando, en tanto refleja fielmente el acuerdo antes logrado.

---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 (Art. 274 del C.P.C.C.).

---Trelew, 13 de octubre de 2022.

---En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; pronuncia la siguiente: ----------

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

---CONFIRMAR la sentencia apelada.

---IMPONER las costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1), regulando los honorarios al Dr. D. E. F., en el 3,8%, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

---REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

FLORENCIA CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

NATALIA ISABEL SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 40 DE 2022 – SDL.- Conste.

RICARDO FABIAN GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA