---En la ciudad de Trelew, a los 14 días de noviembre 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 las Sras. Juezas del Cuerpo Dras. Natalia Isabel Spoturno y Florencia Cordón Ferrando, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“A., N. E. c/ D. D. V. S.A. s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 380 - Año 2022 CAT.)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado en la hoja 151. El Magistrado y las Magistradas resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?; SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

--- **A la PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral dijo:

--- I. Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo de los recursos de apelación deducidos por el actor y por la demandada contra la sentencia definitiva dictada con fecha 21 de junio de 2022, mediante la cual la jueza de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por N. E. A. contra D. del V. S.A., condenando a ésta a abonar al accionante la suma de $ 1.162.666,90, con más los intereses fijados en los considerandos y con capitalización desde la notificación de la demanda y estableció que las costas deben ser soportadas en un 80% por la demandada y en un 20% por el actor.

--- II. El actor apeló dicho pronunciamiento mediante ID 7223422 y la demandada por ID 729006, concedidos los recursos, cada recurrente presentó el correspondiente escrito de expresión de agravios (ID 732967 y 743682, respectivamente), siendo éstos contestados por la contraparte.

--- Al fundar el recurso, el actor cuestiona que se haya rechazado la multa del art. 80 LCT y el rubro integración mes despido. Por su parte, la demandada se agravia porque en la sentencia se consideró injustificado el despido dispuesto por pérdida de confianza y porque se reconoció naturaleza salarial a la asignación de teléfono celular.

--- III. Estando interpuestos y fundados en tiempo oportuno los recursos referidos, seguidamente me avocaré al tratamiento de las cuestiones planteadas, analizando en primer término los agravios deducidos por la demandada y posteriormente los del actor.

--- III.a. Agravios de la demandada.

--- III.a.1. Causa del despido – pérdida de confianza.

--- La demandada recurrente al expresar agravios cuestiona que se haya considerado que el despido fue incausado y al respecto, puntualmente sostiene que de las constancias del expediente surge que A. fue despedido con justa causa “por haber violado al deber de diligencia, colaboración, lealtad y fidelidad, al incumplir con sus obligaciones de Jefe de Operaciones y Logística, y haber ocasionado sustanciales pérdidas a la empresa”.

--- En respaldo de esa afirmación, destaca que A. era el Jefe del sector depósito y por tal razón, quien debía guiar, dirigir y controlar. En base a esas alegaciones, expresa que la magistrada de grado no ponderó debidamente las obligaciones del nombrado y su responsabilidad.

--- Agrega que la valoración de la prueba se realizó de forma fragmentada y que se omitió el análisis de la pericia contable. Al respecto, después de repasar parcialmente lo expresado por los testigos se disconforma con la interpretación y las conclusiones a las que arriba la sentenciante de lo expresado por éstos. Por otra parte, en lo que respecta a la prueba pericial contable básicamente sostiene que acredita diversas diferencias de stock y faltantes de mercaderías que aumentaron progresivamente y que llegaron a su pico en julio y noviembre 2019, lo que sostiene demuestra resultados desastrosos de la gestión de A.

--- En base a los argumentos reseñados, en concreto sostiene que en autos se demostró la causa de despido por la falta de diligencia, dedicación, colaboración y responsabilidad de A. en la gestión y control de activos situados en el Depósito.

--- Los agravios reseñados y en especial las conclusiones de la recurrente, en mi criterio evidencian un equívoco conceptual que no puede ser soslayado y que sella la suerte del recurso articulado. Ello es así, dado que del escrito de expresión de agravios surge que la accionada confunde “pérdida de confianza” con “desempeño laboral no satisfactorio” y sobre la base de ese equívoco estructura todas sus críticas a la sentencia.

--- Siendo ello así, cabe señalar que la pérdida de confianza como causa del despido no se puede sustentar solo en el desempeño laboral insatisfactorio o en consideraciones meramente subjetivas; sino que, necesariamente requiere de actos “irregulares” imputables al trabajador que valorados de manera objetiva impiden que se mantenga la confianza depositada al celebrarse el contrato de trabajo.

--- Los deberes de colaboración y buena fe establecidos en los arts. 62 y 63 de la LCT y el deber de fidelidad cuyo cumplimiento exige el art. 85 LCT, dan un contenido ético a la relación laboral, que además –es oportuno recordar- tiene vocación de continuidad (art. 10 LTC). En consecuencia, la ruptura del vínculo por pérdida de confianza debe derivar de uno o más hechos que conculquen las expectativas acerca de una conducta “leal” y acorde con dichos deberes.

--- En otras palabras, el despido por pérdida de confianza debe fundarse en algún hecho objetivo que demuestre “mala fe” del dependiente, por incumplir deberes de conducta (conf. Ley de Contrato de Trabajo – Comentada y Concordada – Raúl Horacio Ojeda Coordinador, T° III pag. 371) y excepcionalmente, en supuestos de grave negligencia, puede fundarse en el incumplimiento de deberes de prestación.

--- Como reiteradamente se afirma, la pérdida de confianza no es una causal autónoma de despido, dado que debe fundarse en uno o varios hechos imputables al trabajador que tengan entidad suficiente para provocarla. En tal sentido, se ha decidido que la pérdida de confianza requiere la existencia de hechos “desleales” que la justifiquen y otorguen al empleador la convicción de que situaciones similares pueden repetirse en el futuro (SCBA, 9/11/2005, "M., O. c/ T. de A. S.A." Imp. 2006-5, p. 771).

--- Con similar criterio, esta Cámara precisó que “la pérdida de confianza se constituye a partir del incumplimiento de los deberes de fidelidad impuestos al trabajador por el art. 85 de la LCT, por no mantener razonables pautas de comportamiento y una conducta leal, y requiere, para configurar una injuria laboral, estar fundada en hechos que otorguen al empleador la convicción de que situaciones similares pueden repetirse en el futuro” (“L.E.F. c. V.B. SRL”, La Ley Online, AR/JUR/22924/2008).

--- Teniendo en cuenta la pautas referidas, es preciso puntualizar que en la sentencia recurrida, la magistrada de grado, después de valorar en detalle la prueba testimonial producida y analizar cada uno de los hechos alegados al momento de despedir al actor, concluyó que “no ha demostrado la demandada que los hechos que individualizó como generadores de pérdida de confianza e injuriantes, fueran achacables a A., ni a él atribuibles o imputables” y en consecuencia estableció que el despido fue arbitrario e injustificado.

--- De la conclusión reseñada se desprende que la magistrada sentenciante no sostuvo que los hechos alegados al momento despedir al actor no ocurrieron, sino que dijo que no son achacables o imputables a A. y por tal razón consideró no justificado el despido.

--- Esa clara y contundente conclusión de la sentencia, que tiene sustento en la valoración y ponderación de la prueba producida, no puede considerarse rebatida por los agravios expresados, en tanto –como destaqué en párrafos precedentes- en éstos la recurrente se limita a referir una prestación laboral no satisfactoria del trabajador sin alegar ni demostrar que los hechos se corresponden con un obrar “desleal” o de “mala fe” y ello, como surge de la jurisprudencia reseñada, es insuficiente para justificar un despido por pérdida de confianza.

--- Por lo expresado, propongo al acuerdo el rechazo del agravio en tratamiento.

--- III.a.2. Teléfono Celular – Naturaleza remuneratoria.

--- En la sentencia recurrida, la magistrada puntualizó que “constituye salario todo beneficio que reciba el trabajador susceptible de ser evaluado en dinero, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo pues, de no existir, el trabajador hubiera debido obtener dicha prestación a su cargo, es decir, es tanto lo que recibe el trabajador como lo que evita un desembolso…” y en base a ese criterio, después de descartar que la

obra social y de telefonía celular brinda al actor deba considerarse un beneficio social en los términos del art. 103 bis LCT, estableció que estas prestaciones tienen carácter salarial.

--- En su segundo agravio, la demandada afirma que la jueza de primera instancia se equivoca al otorgar el carácter remunerativo al servicio de telefonía celular y alega que el reclamo es ambiguo, que el celular que utilizaba A. era una herramienta de trabajo de uso común y compartido por los demás dependiente que se desempeñaban en el área de logística y que jamás fue utilizado para uso personal.

--- El planteo no puede ser atendido, dado que con él se pretenden introducir cuestiones no alegadas en la etapa postulatoria del proceso. Ello es así, ya que la accionada al contestar demanda expresamente reconoció que pagaba la obra social y el teléfono celular que usaba el actor y solo alegó en su defensa que tales prestaciones no tenían carácter salarial por ser beneficios sociales en los términos previstos por el art. 103 bis. LCT.

--- Siendo esa la postura asumida al contestar demanda, es preciso recordar que por imperio del art. 280 del CPCC, este Tribunal no puede fallar sobre cuestiones no postuladas ni sometidas a la decisión del Juez de Primera Instancia.

--- Ello es así, dado que la apelación no autoriza la introducción de nuevas cuestiones o argumentos no expuestos en la oportunidad procesal oportuna. En otras palabras, la expresión de agravios no puede contener nuevas pretensiones o nuevas argumentaciones, dado que la alzada no puede apartarse de los términos de la relación procesal (esta Sala SDC 20/2014).

--- La Alzada no lleva a cabo un nuevo juicio sino que realiza un control de legalidad de la sentencia de primera instancia, “quedando por ello excluida la posibilidad de introducir nuevas pretensiones o defensas”. - (Conf. Jorge Kielmanovich – Cód. Procesal Civil y Comercial de la Nación – Comentado y Anotado – T° I , Pag. 580).

--- El Art. 280 del CPCC, al establecer que “el tribunal no podrá fallar sobre capítulos no propuestos a la decisión del Juez de Primera Instancia” responde al principio de congruencia e impone a la Cámara una doble limitación, ya que su pronunciamiento se encuentra acotado por los agravios vertidos y por las cuestiones oportunamente propuestas en la primera instancia. En consecuencia, resolver sobre cuestiones, planteos o pretensiones que no integraron la litis y que recién fueron introducidas en la expresión de agravios, implica la violación del principio de congruencia. En tal sentido se ha dicho "Excede los límites del recurso de apelación el tratamiento de temas introducido como alternativa recién en segunda instancia, toda vez que el tribunal de alzada no puede fallar sobre capítulos no propuestos a la decisión del juez de primera instancia". (CNCiv., Sala B, 24.5.1983, "Ramsay SA. c. Alson Cife SA. y otro", E.D. 105-107).

--- Por lo hasta aquí señalado, los planteos articulados por la demandada en su segundo agravio no pueden tener acogida favorable y en consecuencia, el agravio bajo análisis debe rechazarse, así lo propongo al acuerdo.

--- III.b. Agravios del actor:

--- III.b.1. Multa art. 80 LCT.

--- Al analizar la cuestión, la magistrada de grado en primer lugar puntualizó que la procedencia de la multa prevista en el art. 80 LCT requiere de intimación en los términos del decreto 146/2001 y que el empleador no entregue el certificado dentro de los 2 días hábiles de recibido el requerimiento y seguidamente indicó que del expediente administrativo N° 116/2020 surge que la intimación se efectuó el 20/1/2020 y que la empresa depositó el certificado el 22/1/2020.

--- En base a dichas consideraciones y a los extremos que tuvo por acreditados, pese a que reconoció carácter remunerativo a las prestaciones de medicina prepaga y telefonía, concluyó que la obligación fue cumplida y rechazó la multa reclamada.

---El actor al expresar agravios se disconforma con el rechazo de la multa y concretamente señala que, al haberse reconocido en el fallo la existencia de un pago de salario en negro y en efectivo de $ 26.000 mensuales, el certificado de trabajo no fue entregado conteniendo la información real correspondiente a la relación laboral y por tal razón resulta procedente la multa del art. 80 LCT. En respaldo de su planteo cita diversos fallos de esta Cámara y tribunales del trabajo.

--- El agravio en mi criterio debe ser receptado, dado que si el certificado de trabajo entregado no refleja la realidad de la relación laboral no puede considerarse que la obligación establecida por el art. 80 LCT fue cumplida en debida forma.

--- En tal sentido, se ha dicho que “Aun cuando el empleador hubiere hecho entrega de las certificaciones de servicios del art. 80 LCT debe ser condenado al pago de la multa allí prevista, si la remuneración consignada en el documento no era la real, toda vez que la validez de los certificados está supeditada a la consignación correcta de los datos verdaderos del vínculo” (CNAT Sala X “Rojas Chamorro c/Audiotel SA” 28/02/2011, DT junio 2011).

--- Con idéntico criterio, también se afirmó que “Si el certificado de trabajo no consigna la antigüedad real del trabajador (por indicar una fecha de ingreso posterior a la verdadera) o da cuenta de una remuneración inferior a la percibida (por existir pagos no registrados), cabe entender que dicho instrumento no refleja la realidad de la relación de trabajo, deficiencia esta que impide tener por cumplida la obligación prevista en el citado art. 80 de la LCT. (CNAT Sala IV Expte. N° 19.318/09 Sent. Def. N° 95264 del 31/03/2011 “Rojas,

Christian Ariel c/Campo Austral SA s/despido"); y que "si bien los certificados fueron puestos a disposición del actor, no incluían los pagos clandestinos, las horas extra, ni los tickets, y para poder considerarse cumplida la obligación no basta con entregar cualquier certificado sino que los documentos deben reflejar la realidad del vínculo. Si ello no ocurre debe considerarse infringido el deber impuesto por la ley. (CNAT Sala VIII Expte. Nº 16.119/08 Sent. Def. Nº 39.599 del 24/06/2013 "Arbetman, Carlos Alfredo c/SA La Nación y otro s/despido").

--- Por lo expresado en el presente apartado, como anticipé, entiendo que se debe acoger el agravio del actor y teniendo en cuenta la remuneración computada en la sentencia apelada al establecer la indemnización del art. 245 LCT, que arriba firma a esta alzada, propongo declarar procedente la multa del art. 80 LCT por la suma de pesos $ 366.000.

--- III.b.2. Integración mes despido.

--- El actor, al contestar mediante telegrama laboral la carta documento con la cual la demandada le comunicó el despido, indicó que recibió la misiva rupturista el día 3/12/2019 (documental reservada fs. 2). Asimismo y conforme esa alegación, en el escrito de demanda expresó que la relación laboral se extendió hasta la fecha referida (fs. 2 pto. III.1) y al practicar liquidación reclamó la suma de $ 109.800 en concepto de integración mes despido y la suma de $ 12.201 en concepto de salario proporcional (ello claramente en relación a los días de diciembre/2019 hasta el despido).

--- Al contestar demanda, la accionada nada dijo en relación a la fecha de recepción de la misiva de despido invocada por el actor y solo se limitó a afirmar que fue despedido por carta documento el 29/11/2019 y en lo que respecta al reclamo de sumas en concepto de integración mes despido y de salario proporcional de diciembre, si bien impugna de manera general la liquidación de todas las sumas reclamadas, ninguna objeción puntual formula.

--- Pese al planteo y reclamo del actor, la sentencia se limita a mencionar la fecha en que la carta documento de despido fue remitida, ninguna referencia realiza respecto a la fecha de su recepción y al establecer los rubros y montos de condena, omite analizar y computar los rubros integración mes despido y salario proporcional.

--- El accionante, al expresar agravios plantea que la sentenciante estimó que el despido ocurrió el día 29/11/2019, fecha en que la accionada remite el telegrama y que en consecuencia rechazó la integración del mes de despido correspondiente al mes de diciembre, cuando, según sostiene, es irrebatible que el despido ocurrió durante ese mes. -

--- Al respecto, expresa que siendo el despido un acto eminentemente recepticio, no puede afirmarse que aquél haya existido si su notificación no ingresa a la esfera de conocimiento del trabajador y agrega que como indicó en su telegrama de contestación de fecha 04/12/19

y en el escrito de demanda, la carta documento de despido -remitida el 29/11/2019- fue recibida en el 03 de diciembre y también destaca que ese extremo no fue negado ni intentado refutar por la accionada.

--- Por los argumentos reseñados, en definitiva el actor peticiona se haga lugar al reclamo de integración de mes de despido.

--- Para comenzar con el análisis de la cuestión es preciso recordar que el despido es una decisión unilateral que debe comunicarse por escrito (art. 243 LCT) y que su comunicación, como destaca el recurrente, tiene carácter recepticio, lo que significa que cobra eficacia cuando entra en la esfera de conocimiento del destinatario y ello se concreta el día en que se recibe la notificación respectiva. En otras palabras, para que el despido sea eficaz no basta con que se emita la declaración de voluntad en tal sentido, sino que ésta debe llegar al destinatario interesado.

--- Si bien la ley de contrato de trabajo no contiene ninguna norma que determine cuándo se considera recibido por el destinatario la comunicación de la denuncia del contrato laboral, en el caso no es necesario realizar mayores esfuerzos argumentativos para otorgar razón al planteo del actor, ya que al no haber realizado la demandada prueba para demostrar la fecha de recepción de la misiva de despido y no estar negada la fecha de notificación del distracto invocada por el actor en etapa prejudicial y en el escrito de demanda, debe tenerse por acreditado que el despido efectivamente se notificó el día 03/12/2019, como éste afirma (conf. art. 360 del CPCC).

--- Siendo ello así, en definitiva debe reconocer la procedencia del rubro integración mes despido por la suma de $ 122.000.-, monto éste que resulta compresivo de la indemnización por tal concepto (art. 233 LCT) y de los haberes proporcionales de diciembre de 2019, hasta el día que se consumó el despido.

--- IV. Por lo expresado en los apartados precedentes, postulo rechazar los agravios de la demandada y receptar los dos agravios del actor. En consecuencia, propongo revocar parcialmente la sentencia y hacer lugar a la multa de art. 80 LCT por la suma de $ 366.000 y al reclamo por integración mes despido por la suma de $ 122.000.

--- Conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, como propongo revocar parcialmente el pronunciamiento apelado, debe readecuarse la imposición de costas dispuesta en la sentencia de la instancia primera e imponerse las que correspondan a esta segunda instancia.

--- Dado que de seguirse mi propuesta, finalmente la demanda prosperará por la casi totalidad de los rubros reclamados, entiendo que las costas de primera instancia deben imponerse en el 90% a la demandada y en el 10% al actor (art. 57 ley XIV N° 1 y arts. 69

y 72 CPCC). Asimismo, entiendo que debe mantenerse la regulación de honorarios efectuada en la sentencia recurrida, ya que al estar regulados los honorarios en porcentaje su monto se ajustará al resultado final de la condena.

--- En cuanto a las costas de esta instancia, como postulo rechazar los agravios de la demandada y receptar los del actor, propongo que se impongan íntegramente a la demandada vencida (art. 57 ley XIV N° 1 y art. 69 CPCC).

--- Finalmente, respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado obtenido, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los del Dr. J. J. O., en el 5,6% y los Dr. D. E. F., en el 3%, en ambos casos del monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, y 46 de la ley XIII N° 4).

---A la primera cuestión me expido entonces PARCIALMENTE 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 el Magistrado que me precedió en el voto por lo que me pronunciaré directamente sobre los aspectos sometidos a decisión de esta alzada.

---II. Agravios de la demandada.

--- II. a. Causa del despido – pérdida de confianza.

---A fin de dar tratamiento al primer agravio expresado con la demandada adelanto que concuerdo con la apreciación efectuada en el primer voto. En efecto, resulta evidente que la recurrente confunde en su expresión de agravios el despido por “pérdida de confianza” con el despido por “desempeño laboral no satisfactoria” y, en consecuencia, toda su argumentación se basa en este equívoco.

--- La pérdida de confianza —subjetiva— como causal de despido debe analizarse a partir de hechos objetivos alegados y demostrados en la causa. La única manera que tiene quien juzga de evaluar si, dada una determinada situación o conducta, la empleadora invocó válidamente la causal de “pérdida de confianza” es a través de los hechos objetivos que se hayan invocado en la comunicación de despido y que, además, se encuentren probados.

--- El maestro Vázquez Vialard, se refería a la “pérdida de confianza” como causa de despido del siguiente modo: “La pérdida de confianza, en principio, es un hecho de carácter subjetivo, razón por la cual no puede tener trascendencia para justificar una resolución contractual. Empero, cuando la pérdida de la confianza resulta la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso la situación cambia totalmente. En tal supuesto el hecho que por su gravedad no consiente la prosecución laboral, se configura como una violación grave del deber de fidelidad, cuyo corolario resultaría lo que técnicamente

denominamos ‘pérdida de confianza’, causal de despido” (VAZQUEZ VIALARD, Antonio, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 5, Ed. Astrea, Buenos Aires: 1984, pág. 409).

--- En esta causa la empleadora dispuso el despido directo del trabajador mediante comunicación postal y en su texto, después de enumerar las irregularidades atribuidas a A., concluyó diciendo: “Todos estos hechos son elocuentes de una falta de diligencia en su labor que impide la continuidad de la relación laboral. El cargo ostentado y los hechos injuriantes indicados más arriba no permiten otra solución que extinguir la relación laboral por su exclusiva culpa. La falta de contracción al trabajo sumada a los graves faltantes de mercadería impone la pérdida de confianza que habilita la decisión adoptada”.

--- Para considerar configurada la “pérdida de confianza” que habilite el despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, quien juzga debe evaluar si estos hechos son hábiles para producir la “pérdida de confianza” en el ánimo de la empleadora y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho (esta Sala, SDL 24/2022 entre otras).

--- Sentado lo anterior y apreciadas nuevamente las pruebas producidas en la causa a la luz de la sana crítica (art. 390 del CPCC), coincido con la Jueza de la instancia anterior en cuanto afirma que la demandada no logró demostrar que los hechos invocados como generadores de pérdida de confianza puedan ser atribuidos al actor. Esta circunstancia sella la suerte del agravio.

--- En efecto, la cuestión no es determinar si existieron o no faltantes en el depósito sino si esos faltantes pueden, razonablemente, atribuirse al actor. Solo de ese modo se encontraría justificado el despido. En mi opinión, como adelanté el párrafo anterior, la demandada no logró demostrarlo. A fin de sustentar mi afirmación haré un breve repaso de las pruebas producidas. El testigo D. G., que se desempeñó como supervisor de depósito en D. del V., dijo que el sistema de control de stock presenta falencias y que muchas personas podían acceder al mismo y generar movimientos. También dijo que en el depósito siempre había exceso de mercadería y que esa circunstancia afectaba la tarea de control. El testigo J., que se desempeñó como analista de logística en D. del V., dijo que el funcionamiento del depósito no era el adecuado por el volumen de mercadería y que se trabajaba con una capacidad por encima de la necesaria y óptima. Agregó que, en consecuencia, el control de stock era muy difícil. Aclara que cuando la capacidad está sobrepasada la gente no puede trabajar bien. También dijo que hay muchos operadores del sistema que pueden mover stock, no solo los operadores de depósito. El testigo T. no agregó, en mi opinión, ningún dato que permita atribuir alguna irregularidad al actor. El testigo Z., que se desempeñó como supervisor del depósito de D. del V., explicó cómo se

hace el control del stock de manera diaria y mensual. Dijo que trabajaban con un depósito muy deficiente y obsoleto para el volumen de mercadería que manejaba la D. y que esta circunstancia no permitía hacer los inventarios de manera confiable. También dijo que la empresa nunca tomó medidas para mejorar el control de stock pese a los reclamos que hacían respecto del problema que significaba hacer correctos inventarios. Agregó que había mucha gente con acceso al sistema para mover stock, muchas personas y áreas (logística, ventas y administración). Reconoció que previo a la desvinculación de A. hubo una diferencia fuera de los parámetros normales pero que no le consta que haya sido el peor inventario ya que eran generalmente malos. El testigo A., gerente de D. del V., declaró que la contada de noviembre de 2019 dio diferencias muy grandes, sobre todo en envases vacíos. Con relación al desempeño de A. dijo que dentro de las funciones de su puesto está la de entender cuáles son los desvíos que se producen y actuar en consecuencia. Dijo también que siempre apostaron a que él iba a poder resolver la situación pero que llegaron a un punto en que se resolvió que lo más sano era cortar el vínculo. Luego explicó que las causas de las diferencias de stock se encuentran principalmente en las fallas en los controles y agregó que en enero de 2020 vino una persona de Bahía Blanca a cumplir a rajatablas con las contadas diarias y en un mes se redujo a más de la mitad del faltante.

--- Luego de un pormenorizado análisis de las declaraciones testimoniales no puedo más que coincidir con la valoración realizada por la Magistrada del grado anterior. Considero suficientemente probado que en el depósito se trabajaba con excedente de mercadería y que ello impedía el adecuado control. También se encuentra probado que muchas personas y áreas tenían acceso al sistema, circunstancia que también impedía el adecuado control. Estas circunstancias, y otras detalladas pormenorizadamente en la sentencia recurrida, son ciertamente ajenas al actuar y responsabilidad de A. Ninguna prueba vincula de manera directa la conducta del actor con los faltantes en el depósito. Dadas las circunstancias referidas por los testigos, responsabilizar a A. por los faltantes resulta excesivo.

---En conclusión, y en virtud de las pruebas producidas en la causa, también yo considero que el despido dispuesto resulta arbitrario por lo que acompaño la propuesta rechazar el agravio.

--- II. b. Teléfono celular – naturaleza remuneratoria:

--- El agravio expresado por la demandada en este punto no puede tratarse por impedirlo el art. 280 del CPCC. En efecto, la recurrente introduce en esta instancia circunstancias no propuestas en la etapa oportuna y por ello, como acertadamente señala el Dr. Peral en su voto, el planteo debe rechazarse.

--- III. Agravios de la actora. -

-- III. a. Multa art. 80 LCT.

---También yo considero que asiste razón al actor en su planteo. Se encuentra probado que el certificado entregado no refleja la realidad y, consecuentemente, no puede considerarse cumplida la obligación del empleador.

--- Para decidir tengo en cuenta que en la sentencia se reconoció que el actor percibía mensualmente la suma de $26.000 en mano, además del pago y cobertura de la Obra Social para su grupo familiar (plan 210) ($27.700) y servicio de celular M. ($1.500).

--- La demandada al responder agravios afirma que la obligación está cumplida con la entrega de los certificados y que, eventualmente, cualquier cuestión fáctica sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador, es una materia distinta que no afecta la obligación de hacer del empleador de entregar el Certificado de Trabajo.

--- Como adelanté, considero que si la documentación entregada no refleja la realidad, la indemnización resulta procedente. En este sentido se ha expedido la jurisprudencia al decir: “el empleador debe abonar la multa prevista en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues, si bien entregó al trabajador los certificados de trabajo, éstos no reflejan la realidad protagonizada por las partes por cuanto consignan una remuneración que no fue la realmente abonada al dependiente” (CNTrab., sala IX, 13/2/2008, “Tejerina, Marcelo Martín c. Termair S.A. y otro s/ despido”, en Grisolía, Julio, Ley de Contrato de Trabajo sistematizada con jurisprudencia y bibliografía. Buenos Aires: La Ley, 2016, Tomo I, pág. 598).

--- Por lo expuesto, acompaño la propuesta de hacer lugar al agravio y declarar procedente la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT.

--- III. b. Integración del mes de despido:

--- También acompañaré al actor en su segundo agravio. La sentenciante solo consideró la fecha en que la comunicación de despido fue enviada sin analizar la fecha en que el actor dijo haberla recibido. Entiendo que, dado el carácter recepticio del despido, la fecha que debe considerarse es la de recepción de la comunicación. En este caso, el actor afirmó haberlo recibido el 3 de diciembre de 2019 y ello es razonable teniendo en cuenta que la empleadora remitió la comunicación el día 29 de noviembre (viernes) y el actor manifestó haberla recibido el 3 de diciembre (martes).

--- Sin perjuicio de ello, a la misma solución se arriba aplicando las reglas de la carga de la prueba. En este caso el actor afirmó en su demanda haber recibido la comunicación el 3 de diciembre de 2019 y la demandada nada dijo al respecto de modo que si pretendía amparase en una fecha distinta debió haberlo alegado y probado. En este sentido se expidió la jurisprudencia al decir: “El empleador demandado debe abonar la indemnización sustitutiva de preaviso prevista en el art. 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues siendo

que en la demanda el dependiente adujo haber recibido la carta documento recién en el primer día del mes siguiente al que fue enviada —en el caso, fue remitida el 30 de un mes y recibida el primer día del mes siguiente—, correspondía al accionado demostrar lo contrario mediante prueba que ni siquiera ofreció" (CNTrab., sala X, 28/7/2010, "Días, Heber Holmoz c. Tanene S.A.", La Ley on line, cita: AR/JUR/32687/2010).

--- En consecuencia, acompaño la propuesta de declarar procedente este rubro.

---IV. Conclusión: Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta de revocar parcialmente la sentencia apelada y hacer lugar a la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT y a la integración del mes de despido (art. 233 LCT).

--- En el marco de lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, concuerdo con la propuesta formulada en el primer voto de imponer el 90% de las costas de primera instancia a la demandada y el 10% restante al actor dado que la pretensión, en definitiva, prospera por la mayoría de los rubros reclamados (art. 57 de la Ley XIV N°1 y arts. 69 y 72 del CPCC). También coincido en que debe mantenerse la regulación de honorarios efectuada en el grado.

--- Las costas de alzada, dado que se rechaza íntegramente el recurso de la demandada y prospera, también íntegramente, el recurso de la actora, corresponde imponerlas en su totalidad a la demandada en virtud del principio general de la derrota (art. 57 de la ley XIV N° 1).

---En cuanto a los honorarios por los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, teniendo en consideración su mérito, calidad y resultado, considero correcta la regulación propuesta por el Dr. Peral, 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 PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expresó:

--- Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

--- I) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada y hacer lugar a la multa de art. 80 LCT por la suma de $ 366.000 y al reclamo por integración mes despido por la suma de $ 122.000.

--- II) IMPONER las costas de primera instancia en un 90% a la demandada y en el 10% restante al actor, manteniéndose los honorarios regulados.

---III) IMPONER las costas de segunda instancia a la demandada.

--- IV) REGULAR honorarios por las tareas de segunda instancia, al Dr. J. J. O., en el 5,6% y al Dr. D. E. F., en el 3%, en ambos casos del monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

--- V) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

--- Así lo voto.

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

---El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por el Dr. Peral, 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, 14 de noviembre 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**: ----------

---REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada y hacer lugar a la multa de art. 80 LCT por la suma de $ 366.000 y al reclamo por integración mes despido por la suma de $ 122.000.

---IMPONER las costas de primera instancia en un 90% a la demandada y en el 10% restante al actor, manteniéndose los honorarios regulados.

---IMPONER las costas de segunda instancia a la demandada.

---REGULAR honorarios por las tareas de segunda instancia, al Dr. J. J. O., en el 5,6% y al Dr. D. E. F., en el 3%, en ambos casos del monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

---Regístrese, notifíquese y devuélvase.

NATALIA ISABEL SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

MARCELO FERNANDO PERAL
PRESIDENTE

N GRIFFITHS
CÁMARA

----REGISTRADA BAJO EL Nº ___58___ DE 2022 – SDL.- Conste. ----------

RICARDO FABIÁN GRIFFITHS
SECRETARIO DE CÁMARA