En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil veintitrés, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y asistencia de la primera vocal Dra. María Fernanda Zanatta y de la segunda vocal Dra. María 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: **"T., I. c/ S. A. I. SA s/ SUMARIO (Cobro de Pesos e Indem. de Ley)", expte. nro. 625/22,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 357/17), y atento al resultado del sorteo de fecha 22 de febrero de 2023 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Marta Nieto, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 31/22 de fecha 26 de abril de 2022? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. *El fallo apelado*:

La Sentencia Definitiva n° 31/22 hizo lugar parcialmente, a la demanda promovida y, en consecuencia, condenó a la demandada S. A. I. SA, a abonar al Sr. I. T. la suma $501.330,24 más los intereses en el plazo de diez días de quedar firme este pronunciamiento, teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 277 de la LCT. Impuso las costas en un 80%, a cargo de la demandada, y en un

20%, a cargo del actor. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. *Recursos*:

Contra el fallo se alzó la parte demandada mediante ID 660984. Concedido el recurso de apelación en resolución de fecha 11 de mayo de 2022; la recurrente expresó agravios conforme ID 679328, que no merecieron réplica por parte de la contraria.

III. *Antecedentes*:

El Sr. I. T. promovió demanda laboral en contra de la empresa S. A. I. SA, reclamando la suma de $1.276.742, en concepto de indemnización por despido sin causa y daño moral, con más intereses, según tasa activa del Banco de la Nación Argentina, y/o la que resulte más favorable, y costas del juicio.

Relató que ingresó a trabajar para la demandada el 01/11/2007, cumpliendo funciones de Peón Práctico Perforación “A”, encuadrado convencionalmente en el CCT n° 605/10.

En cuanto a la extinción del vínculo laboral, señaló que pese a no tener sanciones disciplinarias previas mediante comunicación postal, se le comunicó despido con justa causa a partir del 30/09/2016 invocándose la violación a la política de la Compañía respecto al consumo de alcohol y drogas.

Señaló que dio respuesta a la misiva rechazando la causa invocada para despedirlo, la que, posteriormente ratificó la demandada, mediante nuevo envío postal.

Efectuó consideraciones a efectos de argumentar sobre la improcedencia del despido con causa. Sostuvo que la comunicación cursada por la demandada no precisa un hecho determinante ni hora ni circunstancia que

justifique el despido por lo que incumple el art. 243 LCT.

Alegó por otra parte que la imprecisa y genérica mutación de adicto al alcohol o droga es laboral y penalmente injuriante lo que justifica el reclamo de daño moral.

La accionada contestó demanda solicitando su rechazo. Negó los hechos alegados en cumplimiento del imperativo procesal. Reconoció la fecha de ingreso del actor así como la categoría expresada.

En cuanto a la extinción de la relación laboral sostuvo por un lado que la comunicación del despido respeta todos los requisitos legales exigibles, por el art. 243 de la LCT.

Explicó en cuanto al hecho imputado como sustento del despido, que el día 24/09/2016, luego de haber cumplido su turno, se le practicó al accionante un examen de rutina, donde se detectó resultado positivo en cocaína, resultado que fue confirmado por otro laboratorio.

Señaló que ante la gravedad de la situación planteada, se procedió a despedirlo con causa justificada.

Fundó con doctrina y jurisprudencia la gravedad de la injuria para impedir la prosecución del vínculo laboral. Subsidiariamente, se opuso a la procedencia del reclamo por daño moral. Efectuó consideraciones sobre la tasa de interés pretendida en la demanda, y solicitó la aplicación de tasa pasiva del Banco de la Nación Argentina. Planteó la inaplicabilidad de la Ley 25323. Peticionó la aplicación del tope indemnizatorio, dispuesto por el art. 245 de la LCT.

Desconoció la documentación individualizada en letras c) y d), acompañadas con la demanda, y toda aquella que no sea reconocida por ella.

IV. *Fundamentos de la sentencia*:

Frente a la posición asumida por las partes, el sentenciante de grado, principió por analizar la comunicación del despido. Valoró en primer término que los datos referidos a las cuestiones temporales, tales como la fecha del incumplimiento denunciado, como la conducta específica que resulta un quebranto de las obligaciones del actor no se describió.

Señaló que ello priva al trabajador de los motivos suficientes para que pueda ejercer su defensa íntegramente, y vulnera lo que establece el art. 63 de la LCT, referido a la buena fe que debe primar, también en esta etapa del contrato.

Consideró a partir de dichas falencias en la comunicación del despido que se incumplió con el art. 243 LCT convirtiendo al despido cursado en uno sin causa justificada.

Como consecuencia de lo decidido admitió los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa (art. 245 LCT) e indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT), más la incidencia del SAC sobre esta última.

Asimismo, con fundamento en que no se presentó comprobante de pago de los rubros vacaciones proporcionales, con la incidencia del SAC sobre ella, y SAC proporcional, en la forma prevista por el art. 138 LCT, condenó al pago de dichos rubros.

A partir de la solución dada, entendió que carece de virtualidad jurídica evaluar la causa invocada por la demandada para despedir al actor.

A continuación, se abocó al tratamiento del reclamo por daño moral. A partir del análisis de la comunicación del despido concluyó que no se advierte que la accionada haya procedido con intención dolosa de producir un menoscabo al honor del trabajador, ni provocar en él, algún perjuicio que hubiera de ser valorado fuera del ámbito del despido arbitrario, razón esta que lo llevó a rechazar el rubro.

Asimismo, rechazó el reclamo con sustento en lo normado en el art. 2 de la Ley 25323 señalando que no se observa el cumplimiento de la intimación fehaciente que debe hacer el trabajador a su empleador como requisito para su procedencia.

Ya en alusión al tope indemnizatorio que invocara la demandada para el cálculo de la indemnización por antigüedad, consideró que al no haber publicación del tope indemnizatorio, por parte del Ministerio de Trabajo, en la actividad comprendida en el CCT n° 605/10, correspondía aplicar a la suma que sirve de base de cálculo la doctrina expuesta por nuestro máximo tribunal de la Nación, en el caso Vizzoti.

Determinó que la mejor remuneración mensual, normal y habitual del actor, se corresponde con la del mes de marzo de 2016 ($61.844,01), la que, una vez quitado el porcentaje máximo estimado por la CSJN (33%), queda en la suma de $41.435,49, que deberá ser tomada como base de cálculo de los rubros indemnizatorios admitidos.

Estableció la antigüedad del actor en 8 años, 10 meses y 29 días para determinar el cálculo de los rubros admitidos.

Determinó finalmente la procedencia de la indemnización por antigüedad en la suma de $372.919,41;

indemnización sustitutiva de Preaviso por el importe de $82.870,98, con más su SAC de $6.905,91. Cuantificó el SAC proporcional en la suma de $10.444,01; por vacaciones no gozadas, otorgó $26.021,48, con más la incidencia del SAC sobre este concepto, en la suma de $2.168,45. Arribando a un total de $501.330,24.

Dispuso que los rubros declarados procedentes, llevan interés desde que cada uno es debido, de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 128 y 255 bis de la LCT a tasa activa del B. del C. S.A., para préstamos personales en el entendimiento que es la que mejor refleja el costo del dinero por lo que resulta la más adecuada, para proteger el crédito que se reconoce a favor del trabajador.

Tal solución, como adelantara, es resistida por la demandada.

V. *Agravios y tratamiento*:

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, suelo hacer un señalamiento, a fin de facilitar el alcance de mi resolución: 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 aquellas 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; Fenochietto 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).

1. En su primer agravio cuestionó la recurrente que el juez concluyera que la comunicación del despido incumplió a las exigencias derivadas del art. 243 LCT.

Sostuvo que el examen de la causa acredita debidamente que el actor tuvo conocimiento certero de los motivos del despido y por ende ningún impedimento hubo para que pueda defenderse en forma amplia y pormenorizada respecto de las causales invocadas.

Señaló que prueba de que el Sr. T. siempre conoció de manera clara y pormenorizada por qué su ex empleadora decidió prescindir de sus servicios con plena y justa causa, es la respuesta mediante telegrama a la carta documento de despido, en tanto nada dijo respecto al supuesto incumplimiento al art. 243 LCT.

Planteó con base en ello la existencia de contradicción en afirmar esa supuesta generalidad e imprecisión al notificar el despido, con la concreción por parte del actor de una mención de esa naturaleza al contestar la respectiva misiva, que implica -según su entender- reconocer de modo liso y llano el motivo de la desvinculación.

Destacó que además, el accionante concurrió cuatro días después a un centro asistencial y requirió un examen toxicológico, que fuera acompañado al contestar la demanda (fs. 7/10) y confirmado por C. del V. al responder el respectivo oficio de la contraria a fs. 132/134.

Aseveró a partir de ello que el actor conoció perfectamente el motivo del despido y por ello intentó anticiparse y preconstituir prueba que luego invocó al iniciar la acción.

Argumentó que corrobora dicha tesis, que el actor reconoció en oportunidad de prestar declaración confesional (audiencia de fs. 92) que "que el día 24/09/16 luego de la jornada laboral se procedió a efectuarle un examen toxicológico de rutina en U. SRL", al contestar esa posición n° 8 en forma afirmativa.

Hizo mención además a que el testigo S. declaró que luego de aquel, el actor recibió un llamado telefónico de la demandada donde le señalaban que estaba despedido por el examen toxicológico, llegándole más tarde la correspondiente carta documento.

Planteó con base en lo señalado que sostener que se violó el derecho de defensa del actor, cuando el propio testigo ofrecido por esa parte, Sr. S., reconoció que en su condición de delegado de personal del S. P. le brindó asesoramiento, y dijo conocer los motivos del despido, constituye una afirmación dogmática que no tiene apoyo en la realidad y que convierte en arbitrario lo decidido.

Afirmó a partir de lo expresado que la finalidad del art. 243 LCT se encuentra satisfecha, por cuanto el actor siempre supo por qué se lo despidió, no obstante, en lugar de asumir esa realidad, prefirió "escudarse" en una supuesta falla en los términos de la notificación que no es tal y que, a todo evento, en nada modifica la cuestión, porque aquí lo que interesa es si el actor sabía o no los motivos por los que era cesanteado.

Concluyó que teniendo dicho conocimiento, lo que debió hacer el accionante era, si tenía razón, atacar la causal invocada, o sea la falta de observancia por su parte de la política de alcohol y drogas, y demostrar su falsedad en pos de obtener el reconocimiento jurisdiccional de sus derechos.

A partir de ello, peticionó que se revoque lo decidido en la instancia anterior y se ingrese en el análisis de la injuria que motivó el despido con justa causa.

2. En su segundo cuestionamiento, en estricta relación con lo expresado precedentemente, adujo que la sentencia de grado se detiene en meras cuestiones formales y omite ingresar en el análisis de los elementos de prueba que, debidamente merituados, conducen a la desestimación íntegra de la acción.

A efectos de fundar su afirmación indicó detalladamente todos los elementos de prueba que según su juicio acreditan la existencia de la justa causa de despido.

Dijo que el incumplimiento a la política de alcohol y drogas y el quebrantamiento a los deberes del trabajador, constituye innegable injuria con entidad suficiente para impedir la prosecución de la relación laboral porque por obvias razones de seguridad no puede admitirse que un empleado que consumió cocaína trabaje en un equipo de perforación junto a seis personas más, con el consabido riesgo que implica para su persona, compañeros y bienes.

Sostuvo en este aspecto que debe de aplicarse al caso la jurisprudencia del fuero sobre materia similar

a la aquí tratada, citada en el escrito de contestación de demanda.

Refirió además que el único elemento probatorio que incorporó la actora y con el que pretendió cuestionar la prueba concluyente de presencia de cocaína en su organismo, fue una "contraprueba" realizada en forma "particular" obrante a fs. 132/134, que resulta inconducente porque fue realizado el 28.09.16, cuatro días después que la concretada por la empleadora.

Sostuvo además, que no puede siquiera admitirse que de un pretendido análisis hecho a sus espaldas, resulte desvirtuado aquello que se hizo con total y absoluta transparencia el día 24.09.16.

Agregó en abono de su posición que las clínicas privadas no tienen ningún protocolo que garantice que la orina suministrada por quien solicita el examen pertenezca al mismo, dado que se limitan a recibir la muestra de orina y hacer el examen, a diferencia de lo que sucede en U. S.R.L. donde concurrió el actor y concretó el análisis.

Por último, aclaró que el accionante nunca alegó ser adicto o estar enfermo, ni durante la relación laboral ni al contestar la carta documento de despido (donde negó haber consumido drogas), y nada dijo en el escrito de demanda, de manera tal que darle tratamiento de enfermedad inculpable (art. 208 LCT) en estricto derecho no correspondía, y de allí que lo alegado por el testigo S., en cuanto al trato que recibieron otros trabajadores no tiene ninguna incidencia en la causa.

Peticionó en función de lo manifestado que se recepte el agravio, y se revoque la sentencia

desestimando la pretensión en todas sus partes, con costas.

Tratamiento:

Ambos agravios referidos a la valoración de la prueba, violación de la regla de la sana crítica, arbitrariedad de la sentencia, y justa causa del despido, 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. En resumidas cuentas, 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. T. como sin justa causa, cuando en realidad, la empleadora ha actuado en el marco de la ley y del principio de buena fe que rige la relación laboral.

El recurrente, en toda su tesis argumental, logra hacerse cargo, mediante la individualización de las pruebas, analizadas integradamente, de dos circunstancias trascendentales, primero que el incidente por el cual es despedido el actor, efectivamente ocurrió, como asimismo las circunstancias de tiempo y lugar. En el mismo sentido, muestra que la decisión no fue precipitada, que constantemente los trabajadores bajo su dependencia son informados sobre la política de la empresa respecto a tenencia y consumo de drogas y/o alcohol, y 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. Y segundo, que la comunicación del distracto con causa, cumple los recaudos del art. 243 de la LCT.

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. Abeledo 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. Y me paso a explicar.

Tengo presente a fin de resolver los agravios que: a) los exámenes toxicológicos sobre la muestra tomada al actor con fecha 24/09/2016 acompañados a la contestación de demanda (fs. 36/37) de U. M. y del I. se encuentran confirmados en su autenticidad conforme surge de fs. 442 y 112/113, lo mismo respecto al informe acompañado por el actor a fs. 7/10 tomados en C. del V. con fecha 28/09/2016 conforme surge de fs. 127/129, b) Valoro las declaraciones testimoniales de los Sres. L. J. P., M. E. D. B., J. M. y H. P. de las que surge acreditada la teoría del caso expuesta en la contestación de demanda, referida a la existencia de la

política de no alcohol ni drogas, la información, capacitación brindada por la empresa a los trabajadores, la modalidad en que se toman las muestras, de manera espontánea o programada, en el campo, en sede de la empresa, o en U. SRL, cómo se conforman los equipos de trabajo, qué función tiene un trabajador boca de pozo como el actor, la necesidad de que el mismo esté con todos sus sentidos puestos en el trabajo, por el riesgo a la integridad física del mismo trabajador y de sus compañeros que implica lo contrario, c) Valoro la prueba confesional del actor, de la que surge el reconocimiento a tal política de alcohol y drogas tolerancia cero, que la misma estaba en su conocimiento, el día en que se tomó su muestra para el toxicológico -24/09/2016-, el lugar –U. SRL- y que dijo no ser cierto el resultado que dicha muestra arrojó, d) valoro la declaración testimonial del único testigo que declaró ofrecido por el actor, Sr. S. R. S., quien en su relato ha introducido la versión de que el control no era de los referidos a la política de drogas y alcohol, sino un control anual que se hace a todos los trabajadores, y que ante el resultado positivo, le recomendó al actor que se haga otro estudio para contrarrestar ese resultado, reconociendo el testigo la política de la empleadora respecto al consumo o tenencia de drogas y alcohol.

Es decir, la tesis del actor (falsedad de la causal de despido) no surge acreditada con ninguna prueba agregada al caso, más que el resultado negativo de una muestra tomada 4 días después de la que diera origen al despido y una declaración testimonial que no logra confirmar la arbitrariedad del despido.

Las declaraciones testimoniales, integradas resultan elocuentes sobre lo sucedido ese 24/09/2016 en sede de la empresa y con motivo de estar prestando servicio el actor y sobre el protocolo de control del cumplimiento de la prohibición de tenencia y consumo de drogas y alcohol. En la sentencia recurrida, no existe análisis de las declaraciones testimoniales brindadas en autos, ni de la prueba informativa producida, centrándose el juez en la comunicación del distracto y el cumplimiento del art. 243 de la LCT, entendiendo que la causal de despido no fue suficientemente invocada/detallada en la carta documento y sellando así la suerte de la demanda, sentenciando la existencia de un despido sin justa causa, sin analizar ni las defensas opuestas por la demandada, ni las constancias de la causa, ni los propios dichos del actor. La sentencia es arbitraria.

En efecto, con el análisis de la prueba efectuado, tengo por acreditado el incumplimiento del trabajador al protocolo de la empresa referido a consumo y/o tenencia de alcohol y/o drogas, cual era el procedimiento de control, y el resultado respecto a la muestra tomada al actor el 24/09/2016.

Para llegar a esa conclusión, 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 de 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. P., de B., M. y P. (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.

Entonces, a fin de resolver el agravio, cabe analizar si la conducta asumida por el actor en el incidente ocurrido el 24/09/2016 –toma de muestra de orina que arroja resultado positivo a la existencia de cocaína- resulta injuria suficiente como para finalizar con el vínculo laboral habido, si la empleadora ha acreditado ello, y en este sentido, anticipo que sí, por los fundamentos que expongo.

Producido el despido directo, S. A. I. SA tuvo la carga de probar que las alegadas irregularidades en el comportamiento del actor, a los que hizo alusión en la comunicación rupturista, revistieron 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 la violación a la Política de la Compañía n° 01011808 –alcohol y drogas-, en virtud del cual, ante la existencia de droga en la muestra tomada al actor, este

puso en riesgo su integridad y las de sus compañeros de equipo de trabajo, como los bienes de propiedad de la demandada, estando en su conocimiento las consecuencias que tal incumplimiento acarreaban a la relación laboral, desde el comienzo mismo de tal relación.

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. T. 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 obrero patronales 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 que incumple una indicación precisa de la empleadora, en el uso de sus facultades

propias, política que protege la seguridad tanto del propio trabajador como de los restantes compañeros que se encuentran prestando labores, ya de por sí en un contexto de riesgo, el factor subjetivo se encuentra justificado y la medida –despido- razonable, en sentido contrario, en las mismas circunstancias, no encontraría proporcional a la conducta, otro tipo de sanción disciplinaria.

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 temerario al consumir drogas.

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 (incumplimiento a la política de tolerancia cero a la tenencia y consumo de drogas y/o alcohol), 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 un trabajo en equipo, riesgoso, en condiciones adversas, que requiere atención y mucha seguridad, todo lo cual era de su conocimiento. La gravedad de la situación, el riesgo, 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).

Sentada la existencia de la causal de despido con causa, queda ahora sí, evaluar si la misma fue debidamente comunicada, informada al trabajador, para que este, en pleno conocimiento de la misma, pueda ejercer su derecho de defensa.

Y aquí adquiere relevancia el examen toxicológico que se efectúa voluntariamente y en otro laboratorio el actor, los dichos del testigo S., respecto a que le aconsejó, ante el resultado del tomado con fecha 24/09/2016, que se realizara otro estudio, lo que hace el 28/09/2016, a cuatro días del que diera positivo y efectuado en el marco de las facultades de su empleadora.

El juez de grado, con numerosas citas jurisprudenciales, funda y explica la previsión contenida en el art. 243 de la LCT, sin aplicar tales fundamentos al caso en concreto. Entiende que existe

falencia en la comunicación del distracto (fs. 3) que el trabajador no puede ejercer el derecho de defensa y vulnera el art. 63 de la LCT. El actor entendió que la causa de despido es falsa, cuestión que como analizara no acreditó, y que se comunicó deficientemente.

Ahora bien, no se encuentra controvertido el texto de la carta documento, la cual es transcripta en la sentencia recurrida, y me permito volver a transcribir una parte de ella …"con motivo de haber cometido una violación flagrante a la Política de la Compañía n° 0101108 –Alcohol y Drogas- la cual Ud. sabe, comprende y conoce al tiempo de haberla suscripto al ingreso … poniendo en riesgo con su inobservancia tanto su seguridad personal como la del resto de sus compañeros"; esta misiva es de fecha 30/09/2016, la muestra del examen de laboratorio que da positivo a cocaína, es de fecha 24/09/2016, reconociendo el actor en la prueba de absolución de posiciones, tanto la fecha de la muestra, la finalidad, el lugar donde se tomó, y desconociendo el resultado –cuestiones ausentes en el análisis del juez de grado-, y, finalmente, la muestra que trae al proceso el actor (fs. 7/10 del laboratorio de C. del V., ratificada mediante prueba informativa de fs. 127/129), es de fecha 28/09/2016.

En consecuencia, si el actor desconocía, o no pudo conocer el motivo de su despido, aún antes de recepcionar la carta documento, y entonces la misiva no cumple con la finalidad del 243 de la LCT, ¿porque se hizo un examen toxicológico con posterioridad al efectuado en Urgencia por orden de su empleadora? Esta actitud no surge explicada en el caso, y dicha omisión se constituye en un obstáculo a la credibilidad de su

relato, por cuanto violenta el principio de buena fe procesal y de colaboración con la resolución del caso.

El artículo 243 de la LCT, establece que es imprescindible que la notificación por la cual el empleador denuncia el contrato de trabajo, exprese la causa motivadora de tal decisión y que la misma debe ser por escrito, ambas cuestiones que entiendo surgen de fs. 3. A su vez debe ser lo suficientemente clara y precisa, ya que eventualmente si luego se suscitare un juicio, la causa que motivó la decisión del empleador no podrá ser variada, por ello es que se dice que la causa es "invariable". Circunstancia que también encuentro suficientemente acreditada con las declaraciones testimoniales y la actitud asumida por el propio actor a partir del día 24/09/2016.

En cuanto al requisito de "Claridad" y precisión en la causa invocada, es sabido que está destinado a evitar ambigüedades y desde ya íntimamente ligado con el requisito de "invariabilidad".

Advierto aquí que el actor demanda que la causal es "falsa" y aparte fue insuficientemente comunicada. Ambas cuestiones no acreditadas en la causa. El resultado del examen del 24/09/2016 ha sido reconocido con la prueba informativa, la existencia de la política de tolerancia cero, acreditada en el caso por todos los testigos y el propio actor, y por la fecha posterior del examen toxicológico efectuado por el actor (28/09/2016), no logra desvirtuar el anterior que dio motivo al despido. Ello así, por cuanto ante las diferencias de resultado (positivo – negativo), el actor, sobre quien pesaba la carga de la prueba, no ha ofrecido prueba que avale que el resultado correcto, es el acompañado por

él, mostrando así la falsedad del despido, ni tampoco ha ilustrado sobre si en tal resultado la diferencia de tiempo cuatro (4) días, guarda o no relación, omisión que no puede ser salvada por la suscripta.

Entiendo, con las pruebas cumplidas en el caso, que la finalidad del art. 243 LCT se encuentra satisfecha, no solo en la carta documento donde se comunica formalmente el despido (fs. 3), sino personalmente en sede de la empresa, por cuanto el actor siempre supo por qué se lo despidió. Es por ello, que propondré al acuerdo hacer lugar al agravio, en 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.

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 y teniendo por cumplida, con la documental agregada a fs. 3, la comunicación al trabajador del distracto laboral y su causa.

En atención a cómo se han resuelto los dos agravios anteriores, por los cuales se ha revocado la sentencia y rechazado la demanda, carece de sentido el tratamiento los restantes agravios, por haber devenido abstractos.

VI. *Costas y Honorarios*:

Corresponde readecuar las costas del proceso de primera instancia, imponiéndolas al actor vencido (art. 69 CPr. y 282 CPr.), regulando los honorarios profesionales en un 25% para los letrados de la demandada Dres. I. F. D. L. C. y F. F. A., conjuntamente, y en el 15% a los letrados de la actora Dres. E. G. A. y A. S., conjuntamente, en ambos casos del monto

reclamado y con más la alícuota del IVA si correspondiera.

Las costas de esta instancia, al actor vencido. Regulando los honorarios del letrado actuante Dr. F. F. A., en el 35% de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, 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. Nieto dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria.

1) Hacer lugar al recurso de apelación y revocar la sentencia de primera instancia, considerando por justa causa el despido del actor, rechazando la demanda interpuesta por el Sr. I. T. contra S. A. I. SA, conforme considerando respectivo.

2) Costas de primera instancia al actor vencido (arts. 69 CPr. y 282 CPr.), regulando los honorarios profesionales en un 25% para los letrados de la demandada Dres. I. F. De L. C. y F. F. A., conjuntamente, y en el 15% a los letrados de la actora Dres. E. G. A. y A. S., conjuntamente, en ambos casos del monto reclamado y con más la alícuota del IVA si correspondiera.

3) Costas de esta instancia, al actor vencido. Regulando los honorarios del letrado actuante, Dr. F. F. A., en el 35% de lo regulado por los trabajos desarrollados en primera instancia, conforme el pto. precedente, con más la alícuota del IVA si correspondiera.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado

interpusiera la parte demandada (ID 660984, agravios ID 679328). Corrido traslado de ley, no mereció respuesta de la parte actora.

I. *Antecedentes*:

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, condenó a S. A. I. S.A. a abonar al Sr. I. T., la suma de pesos quinientos un mil trescientos treinta con veinticuatro centavos ($501.330,24), más los intereses fijados, en el plazo de diez días de quedar firme el pronunciamiento, teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 277 de la LCT. Atento al resultado del pleito y de acuerdo al art. 72 del Código Procesal Civil y Comercial del Chubut, impuso las costas en un 80%, a cargo de la demandada, y en un 20%, a cargo del actor. Reguló los honorarios profesionales.

II. *Análisis de los agravios. Solución*:

Ya en el abordaje de las cuestiones sometidas al juzgamiento de esta alzada, diré ante todo que, tal como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal, "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191)".

En tal senda, "en virtud del principio *iura novit curia,* los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con

independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED, 28459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Aclarado ello, anticipo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja del demandado apelante y que son desarrollados en el voto de la señora camarista que me ha precedido en el orden de votación, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias, que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento.

Así, entiendo asimismo que, independientemente de cómo ha sido planteada la queja por el recurrente, abordaré de manera conjunta el tratamiento de los agravios que expresara en el escrito impugnatorio.

Lo dicho, en tanto la queja en su integralidad se asienta sobre la causal de despido, en primer lugar la cuestión transita el meridiano de la previsión contenida en el art. 243 LCT, vale decir, su cumplimiento por el empleador en orden a la comunicación del despido, luego y en segundo lugar, a la causal en sí misma, y si esta es idónea para justificar la medida tomada por el principal.

Respecto de lo primero, he de recordar que el art. 243 LCT dispone: "Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido. El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que

se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".

Así, ha de estarse en principio, al contenido de la CD X., despachada con fecha 30-09-2016, acompañada por el propio actor, y agregada a fs. 3 de los presentes actuados, en el marco de la cual la empleadora expresara "Comunicamos a Ud. que hemos decidido despedirlo con justa causa a partir del día de la fecha con motivo de haber cometido una violación flagrante a la Política de la Compañía N 0101108 Alcohol y Drogas-, la cual Ud. sabe, comprende y conoce al tiempo de haberla suscripto al ingreso de la misma, conforme surge de su legajo personal, habiendo puesto en riesgo, con su inobservancia, tanto su seguridad personal como las del resto de sus compañeros de labor, así como los bienes de la Empresa y la continuidad de los contratos ante nuestro cliente. Ante la gravedad de lo sucedido y el quebrantamiento a sus obligaciones contractuales en que Ud. incurrió, resulta configurada injuria grave que impiden la prosecución del vínculo laboral conf. Art. 242 de la LCT y que legitima el despido que por su exclusiva culpa…" (sic).

Al respecto, y aún cuando es evidente que la sintaxis gramatical de la comunicación ostenta varios defectos, ello no altera su sentido, y menos aún afecta el claro contenido por el que se notifica al empleado la causa por la cual se ha decidido despedirlo con justa causa, cual es la violación de la política de alcohol y drogas de la empresa, y la consecuente injuria que ello

importa, la que torna imposible la continuidad del vínculo laboral.

La pretensión esbozada en la demanda, en tanto fue cuestionando allí que debía haberse consignado día y hora en que se produjo la mentada conducta, resulta en el caso particular improcedente. Es que, no puede invocar el trabajador que escapa a su conocimiento el resultado del examen de laboratorio que le fuera practicado personalmente el día 24-09-2016, en el que se consignara COCAINA – POSITIVO (U. SRL), y que fuera luego confirmado debidamente (ver fs. 36/37 I.).

Y ante el improbable supuesto en que, aún con dicha prueba irrefutable del reprochable proceder del dependiente, pretendiera discutirse la cuestión, sella su suerte la propia conducta observada por aquel, quien acompañó junto con la demanda impetrada otro examen de laboratorio –efectuado cuatro días después del anterior, es decir el 28-09-2016- y que encargara *motu proprio*. Obsérvese lo dicho párrafos arriba en relación con la comunicación de despido, la misma fue despachada recién el día 30-09-2016, lo que a la luz de la sana crítica permite concluir con clara certeza que el dependiente tenía pleno conocimiento de su accionar en relación con el consumo de la sustancia detectada en el análisis que le fuera practicado el día 24-09-2016 y la consecuente violación de la política de alcohol y drogas de la firma empleadora, la cual además conocía por haberla suscripto (ver fs. 38 a 45).

Luego, la cuestión de la injuria laboral. Sabido es que aquella resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la

relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave, aquí demostrada la prueba del consumo de estupefacientes a través de la documental aportada por el empleador (análisis de laboratorio y su confirmación), la cual fuera inicialmente negada en su autenticidad por el dependiente, y aún formulada oposición por este a la prueba informativa tendiente a verificarla, solicitud que, negada que fuera por la señora jueza de grado, habilitó la producción de la probanza, que arrojara como resultado la veracidad de la misma (fs. 112/113 y escrito digital pertinente).

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño, sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral…" (Sup. Trib. Just. Jujuy, "C., R. c/ H. A. SRL", 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros, tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en

definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en ordena las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general…" (Sala 10°, "G., J. E. c/ O. A. SA", 8/10/2000, DT 2000-B2192). En tal contexto, y en atención a la reprochable conducta del dependiente, tanto aquella que resulta violatoria de la política de alcohol y drogas de la firma, como así también la que observara luego, he de concluir sin hesitación alguna que la injuria laboral se encuentra ampliamente configurada, y el despido resulta con justa causa.

Por lo expuesto hasta aquí, propondré la revocación del fallo dictado en la instancia de grado, y el consecuente rechazo de la demanda impetrada en todas sus partes.

Resueltas así las cuestiones objeto de agravios, resta atender lo atinente a las costas, las que corresponde sean readecuadas por imperio de la letra del art. 282 del ordenamiento ritual.

En línea con lo que se decide, serán impuestas en ambas instancias al actor vencido, en virtud del principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh).

En cuanto a los honorarios de los profesionales actuantes, serán fijados en orden a las pautas establecidas por la legislación especial -Ley XIII n° 4 DJP- por lo que propondré se regulen, por la actuación en la primera instancia, a los Dres. I. F. de las C. y F. F. A., conjuntamente, en el 25%, y a los Dres. E. G. A. y F. A. S., conjuntamente, en el 15%, debiendo calcularse sobre el monto objeto de la demanda.

Respecto de los que corresponden a esta alzada, se regulan al Dr. F. F. A. en el 35%, sobre los que fueran regulados en la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

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

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada (ID 660984), y en consecuencia revocar la sentencia dictada en la instancia de grado, rechazando la demanda en todas sus partes, conforme considerandos respectivos.

2) Imponer las costas de ambas instancias al actor vencido (arts. 69 y 282 CPCCCh).

3) Regular los honorarios profesionales por la actuación en la primera instancia, a los Dres. I. F. de las C. y F. F. A., conjuntamente, en el 25%; y a los Dres. E. G. A. y F. A. S., conjuntamente, en el 15%, debiendo calcularse sobre el monto objeto de la demanda. Respecto de los que corresponden a esta alzada, se regulan al Dr. F. F. A. en el 35%, sobre los que fueran regulados en la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

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

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

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada (ID 660984), revocar la Sentencia nro. 31/22 de fecha 26 de abril de 2022 y, en consecuencia, rechazar la demanda en todas sus partes.

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

3) Regular los honorarios profesionales por la actuación en la primera instancia a los Dres. I. F. de las C. y F. F. A., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%) y a los Dres. E. G. A. y F. A. S., conjuntamente, en el quince por ciento (15%), debiendo calcularse sobre el monto objeto de la demanda, con más el IVA si correspondiera.

4) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada al Dr. F. F. A. en el treinta y cinco por ciento (35%), de lo regulado a su parte por la labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 18 DEL AÑO 2023
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"