En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinticuatro días del mes de agosto 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 de la Dra. Verónica D.a Robert y asistencia del primer vocal Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la segunda vocal Dra. M. Marta Nieto (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"M., M. L. c/ C. C. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 395/23,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 70/18), y atento al resultado del sorteo de fecha 12 de julio de 2023 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Verónica D.a Robert, Dra. M. Marta Nieto y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 52/23 de fecha 12 de abril de 2023? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

I. *El fallo apelado*:

La SD 52/2023 hizo lugar parcialmente a la demanda instaurada por la Sra. M. L. M., y en consecuencia condenó a la demandada, C. C. S.A., a abonarle a la accionante la suma que resulte de la liquidación que se practicará en autos en la instancia procesal oportuna, con más los intereses conforme lo dispuesto en los considerandos respectivos. Impuso las costas a la parte

actora vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. *Recursos*:

Contra la sentencia de grado se alzó la parte demandada conforme escrito digital individualizado por ID 1035643. La parte actora interpuso recurso de apelación mediante pieza identificada por ID 1037357. Los agravios obran en ID 1043803 e ID 1047927 respectivamente.

III. *Antecedentes*:

A fs. 72 la Sra. M. L. M. interpuso demanda contra la firma C. C. SA, persiguiendo el cobro de la suma de $1.515.267,94 o lo que en más o menos resulte de la prueba a producirse con más los intereses, en concepto de indemnización laboral y diferencias salariales. Peticionó su actualización de acuerdo al índice inflacionario real.

Al relatar los hechos en que fundó su pretensión expuso que comenzó a trabajar como dependiente de la empresa C. C. S.A. a partir del día 01/12/1996, desempeñándose como operaria de máquinas de las salas de juego, empleada polivalente, con categoría EM4Máquina, con jornada completa. Dijo que la relación se enmarcó en el Convenio Colectivo de Trabajo, CCT 1021/09 que rige la actividad de los trabajadores de juegos de azar, entretenimiento, esparcimiento, recreación y afines.

Indicó que su jornada laboral era rotativa, de las 09:00 a 17:00 horas, de 16:00 a 00:00 horas, de 14:30 a 22:30 horas y de 21:30 a 04:00 horas y 05:00 horas los días sábados, extendiéndose dichos horarios con motivo

del cierre de cajas y recaudación; y que percibía una remuneración mensual de $22.024,00.

Refirió que se desempeñó a lo largo de la relación laboral, cumpliendo sus tareas con responsabilidad.

Relató que en 2007 fue diagnosticada por el Dr. J. B., Médico Psiquiatra M° n° X. M. P. X. de un cuadro de ansiedad generalizado con elementos de estrés postraumático, atribuye el cuadro padecido a las presiones, persecución y acoso laboral recibidas por parte de la demandada, refiere que las tareas realizadas en el salón de juegos sumado a su accionar como representante gremial le generaron perjuicios, requiriendo medicación psicofarmacológica, recomendando suspensión de tareas laborales hasta nuevo control, repitiéndose dichos controles y la suspensión laboral hasta el mes de junio de ese año.

Rememoró que en el año 2010 volvió a ser tratada por el especialista indicando nuevamente tratamiento por el mismo diagnóstico, sugiriendo la suspensión de tareas, situación que se extendió hasta el mes de octubre de 2010, momento en que le otorgaron el alta médica con recomendación de desempeño de tareas en horario diurno dados sus antecedentes.

Dijo que no obstante ello, la demandada le exigía cumplir horario nocturno.

Indicó que la sintomatología perduró y en enero de 2011 reanudó el tratamiento por misma patología manteniendo la prescripción de retomar las tareas en el horario diurno, por trastorno del sueño asociado.

Manifestó que recibió por parte de la demandada amenazas verbales y notificaciones de reserva de puesto

laboral, destacando la persecución de la cual fue víctima.

Expuso que en el mes de febrero de 2012 obtuvo el alta; que no percibió los ingresos de los meses de noviembre a enero.

Continuó diciendo que en el año 2013 fue electa delegada gremial del Sindicato de Trabajadores del Juego de Azar de la Rep. Arg. en la empresa, que como consecuencia de los reclamos realizados a la firma en ejercicio de su representación fue objeto de persecución laboral, lo que resultó determinante para que no se presentara a la reelección en el año 2015.

Expuso que ya sin protección gremial, en 2016 la persecución y el acoso se tornaron más evidentes y agresivos; que sufre un nuevo brote, que es diagnosticada, se le indica licencia laboral a partir del 11/03/2016; que la situación de persecución continuó hasta el día 24/06/2016 que es despedida. Hizo alusión al intercambio epistolar acaecido entre las partes, y a lo actuado en sede administrativa.

Efectuó apreciaciones acerca de la causal de despido invocada por la patronal; exterioriza que sufrió a lo largo de la relación laboral una grave persecución psicológica.

Desarrolló los conceptos de *mobbing* o acoso psicológico, peticionando su resarcimiento. Reclamó asimismo el resarcimiento del daño moral.

Solicitó se aplique el art 2 de la Ley 25323.

Fundó su derecho. Practicó liquidación provisoria de los rubros reclamados. Ofreció prueba. Finalmente peticionó.

En tiempo oportuno a fs. 151/161 se presentó la firma demandada, C. C. SA, a C.star demanda solicitando su rechazo. Controvirtió los hechos alegados y desconoció la documental ofrecida que no fuere expresamente reconocida en su C.ste. Reconoció, la fecha de ingreso, la categoría, el CCT aplicable, y la mejor remuneración percibida que invocara la actora en su escrito de demanda. Hizo alusión a la vasta antigüedad de la empleada y destaca que a lo largo de sus casi veinte (20) años ha experimentado diversas situaciones en la empresa.

Aseveró que la empresa en todo momento obró de buena fe, con respeto hacia su persona y derechos. Negó las acusaciones respecto de acosos y hostigamientos laborales. Detalló antecedentes disciplinarios.

En cuanto a la finalización de la relación laboral, relató que producto de una investigación interna que se realizó se detectó una falta grave constitutiva de injuria grave y pérdida de confianza que justificó el despido.

Impugnó en su totalidad las sumas de dinero, rubros y pretensiones resarcitorias. Planteó la inconstitucionalidad del artículo 2° de la Ley 25323. Planteó la improcedencia del pedido de daño moral y *mobbing* laboral. Fundó en derecho. Ofreció prueba. Peticiona se rechace la acción en todas sus partes con expresa condena en costas.

Realizada audiencia conciliatoria y fracasada la misma, se abrió la causa a prueba y se proveyó la prueba a producir.

Producida que fue la que ilustra estos obrados, en fecha 25/02/22 los autos fueron puestos a disposición

para que las partes informen sobre el mérito de la causa, habiendo hecho uso de su derecho la parte actora.

Fracasada nuevamente la instancia de conciliación, se dictó sentencia definitiva en los términos que fueran precedentemente individualizados.

IV. *Fundamentos de la sentencia*:

Para decidir en el modo que lo hizo, la magistrada de grado inició por abordar el reclamo efectuado con fundamento en el mobbing denunciado por la accionante.

Analizado el libelo de demanda, consideró que si bien la actora conceptualiza el *mobbing* como conductas abusivas que podrían ser gestos, comportamientos, palabras, realizó una descripción vaga e imprecisa de los hechos, omitiéndose describir las circunstancias de tiempo, modo, lugar, personas involucradas y demás detalles que permitan efectuar una valoración asertiva de tales conductas, incumpliéndose de este modo con la carga impuesta por el inc. 4 del artículo 45 de la Ley XIV n°1 DJPCh.

No obstante ello, encontrándose involucrado en autos el principio protectorio, y meritando que las partes son C.stes en que la Sra. M. gozó de licencias laborales durante la relación, que padeció un cuadro de ansiedad generalizada, analizó la prueba producida: telegramas y cartas documento que hacen al intercambio epistolar habido entre las partes, certificados médicos, testimoniales rendidas en autos y la pericial psicológica producida, concluyendo que la actora no logró demostrar el acoso laboral alegado.

En cuanto a la finalización de la relación laboral, frente a la postura asumida por las partes, consideró el intercambio epistolar; lo actuado por ante la escribana pública interviniente M. A. A. y que fuera

documentado mediante la Escritura Pública nro. 106; titulada Acta de Constatación; y los testimonios rendidas por los Sres. R. E. D. H., y S. D. C.. A partir de ello, consideró que la demandada preparó el escenario fáctico que justifique la decisión que, ya tenía evaluado tomar y que claramente consistió en efectuar la constatación mediante Escribano público. Dijo a tenor de ello que por resultar dicha constatación, un medio probatorio que ha sido obtenido ilícitamente no puede ser utilizado para fundar la sentencia.

A partir del análisis efectuado, resolvió hacer lugar a la demanda por despido incausado en los términos del art. 245 de la LCT.

Resuelto ello se abocó al tratamiento de los conceptos reclamados, resultando admitidos los siguientes rubros: indemnización por preaviso omitido, y su SAC; indemnización por antigüedad art. 245 LCT; integración del mes de despido, y su SAC; SAC proporcional; vacaciones no gozadas y su SAC; multa establecida en el art. 2 de la Ley 25323. Desestimó el reclamo de “Plus Acoso Laboral” y “daño moral” en razón de lo resuelto sobre el punto.

Dispuso que respecto de los montos por los que prospera la demanda, habrá de estarse a los determinados por la pericial contable obrante en autos (fs. 339vta.), toda vez que la misma no ha sido objeto de observaciones por las partes.

Determinó que las sumas debidas a la trabajadora devengarán un interés que resulte de aplicar la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut S.A. -tasa efectiva anual, TEA- desde que cada suma fue

debida y hasta su efectivo pago; los que serán capitalizados conforme lo dispone el inc. b del art. 770 del CCCN.

V. *Agravios*.

a. *Fundamentos de la parte demandada*:

En primer lugar la recurrente cuestiona que la magistrada de grado desestimara la causa de despido invocada, no obstante tener por acreditada la conducta de la actora que diera lugar a la pérdida de confianza alegada como causal de la decisión rupturista.

Sostiene que tanto la actuación notarial expedida por la escribana A. A. y los testimonios de los Sres. R. D. H. y S. C. dan cuenta de que la actora con fecha 23/06/2016 prestaba servicios de atención al cliente en un establecimiento laboral distinto, mientras gozaba de licencia por enfermedad en C. C. SA, tal lo afirmado en los considerandos del fallo.

Critica a partir de ello que, teniendo probado el hecho objetivo en el que se fundó la pérdida de confianza, la jueza de grado arbitrariamente y sin fundamento, determinara que la extinción del vínculo es injustificada en tanto dicha probanza se obtuvo ilícitamente, e induciendo a error a la actora.

Arguye en relación a ello, que la actuación de la escribana se ajustó a las prescripciones legales que rigen su responsabilidad, arts. 31 y ss. del CCCN; y bajo ninguna interpretación del testimonio del S. C., puede deducirse que la constatación notarial se hubiese obtenido de manera clandestina o induciendo a error a la accionante, sino que la escribana se presentó a constatar una situación objetiva con un testigo que conocía a la Sra. M..

Sostiene por ello que en la sentencia se realiza un indebido reduccionismo de la prueba acreditante del hecho constitutivo de la pérdida de confianza como causal de despido que invalida lo resuelto.

Considera que la decisión de grado lo priva de una sentencia justa por cuanto lo central de lo que se debía decidir, se cambió injustificada, indebida y erróneamente por el cómo se comprobó.

En esa misma línea de argumentación, sostiene que le genera agravio la prescindencia de prueba decisiva, por cuanto la magistrada de grado arbitrariamente deja de lado lo que surge de la confesión de la actora en la actuación notarial, pero además desoye la acreditación del hecho que surge de los testimonios de los Sres. Del H. y C., precedentemente individualizados.

Explica que tomó conocimiento de que la actora, se encontraba trabajando en un local de ropa, mientras gozaba de licencia psiquiátrica sin dar aviso, vulnerando así el principio de buena fe que debe primar en toda relación laboral, lo que conllevó a que pierda todo tipo de confianza en la relación laboral que la única con ella.

Argumenta que con la actuación notarial, la empresa instrumentó la investigación interna a fin de corroborar la existencia o no de los hechos sobre los que se había tomado conocimiento respecto de la actora, cuya materialización se efectivizaba lógicamente fuera de las instalaciones de C. C. SA, ya que la demandada no concurría al establecimiento en tanto había acreditado licencia médica.

A partir de lo expuesto, sostiene que la fundamentación de la magistrada de grado en orden a

sostener la ilicitud en el modo de la obtención de los medios probatorios que utilizó para acreditar el hecho injuriante es inexistente.

A ello agrega que el razonamiento respecto a que la constatación notarial fue parte de la preparación de un escenario oculto para lograr dar crédito de lo que ya había decidido es improcedente y no se adecua a las premisas en que dice sustentarse, porque nada de lo que hizo luego de haber tomado conocimiento de la conducta de la actora, fue articulado para inducirla a error o de modo oculto, sino que necesitaba probar el elemento objetivo que generó la pérdida de confianza.

Alega que la acción desL. de la actora era evidente por cuanto atendía al público bajo las órdenes de otro empleador, sin que exista forma alguna de preparar un escenario fáctico para engañarla o inducirla a error.

Con fundamento en que quedó acreditado que la accionante no se veía imposibilitada de prestar servicios, por cuanto lo hacía para otra empleadora asevera que fue ella, quien intentó burlarse de su empleadora.

Concluye que toda vez que la conducta de la actora reveló un comportamiento contrario a las disposiciones de los arts. 62 y 63 LCT, la extinción del vínculo en los términos del art. 242 se encuentra justificada.

A continuación, se agravia de la condena a abonar el agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25323.

Sostiene que la sentenciante desatiende las circunstancias de la causa que constituyen atenuantes y demuestran la improcedencia de la indemnización agravada.

Alega que la magistrada de grado debió justipreciar que, extinguida la relación laboral procedió a abonar lo que en derecho le correspondía a la accionante, y además que se tuvo por existente en autos el hecho antecedente al despido que fuera desconocido por la actora.

Critica por ello que se omitiera valorar que su conducta se encontró plenamente justificada ante la existencia del hecho objetivo de la pérdida de confianza. Invoca jurisprudencia en el entendimiento que abona su postura.

Con sustento en que no existe argumento que permita afirmar que existió de su parte una conducta premeditada para eludir el pago de las indemnizaciones, y reiterando que el despido obedeció a un hecho objetivo, peticiona se admita el agravio y se revoque la sentencia en el punto.

A continuación, se agravia del interés determinado en la sentencia, y la capitalización dispuesta aduciendo que la demanda no determina la tasa ni peticiona que se capitalicen.

Sostiene que le genera agravio lo resuelto por cuanto la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut que la sentencia manda a aplicar, importa una inequidad y desproporcionalidad que vulnera su derecho de propiedad y genera un ilícito e injusto enriquecimiento sin causa a favor de la actora, ya que la tasa activa posee un componente inflacionario, por lo que el actor percibe un rédito mayor al que obtendría de colocar la misma suma a plazo fijo.

Aduce que, así como se tiene presente que en los créditos laborales el acreedor es el trabajador que

persigue el cobro de su único sostén, debe meritarse también que el deudor no es una entidad financiera ni un banco, por lo que mandar a pagar una tasa de interés igual a la que percibe el sistema de tarjeta de crédito u otra que se funde en parámetros similares, conduce a una situación de manifiesta inequidad.

En función de lo expuesto reclama que se aplique la tasa de interés en operaciones de descuento a 30 días que percibe el BNA.

Por último, en cuanto a la crítica a la capitalización dispuesta en los términos del art. 770 inc. d) sostiene que el presupuesto de aplicación de la excepción prevista en dicho inciso es incompatible con supuesto de autos, en tanto el reclamo no versa sobre deudas de dinero liquidas o fácilmente liquidables.

Argumenta que el accionante, sin peticionar la capitalización, reclamó créditos indemnizatorios laborales lo que impone que el sentenciante determine su entidad y cuantía en la sentencia, por lo que la norma en cuestión no resulta de aplicación.

A partir de los argumentos expuestos peticiona que se admita el agravio incoado y se revoque la sentencia conforme los términos postulados.

b. *Fundamentos de la parte actora*:

La accionante cuestiona que la sentenciante omitiera expedirse acerca de la petición de indemnización por *mobbing*, daño moral y plus por acoso laboral, que fuera denunciado y probado en este proceso judicial.

Critica que la magistrada de grado le achacara el incumplimiento de la carga impuesta por el inc. 4 del art. 45 de la Ley XIV n°1 DJPCh arguyendo que

contrariamente a lo sostenido en el fallo, en la demanda si se identificó la situación fáctica que da sustento a la pretensión. Cita un ejemplo que considera concreto al respecto.

Luego, manifiesta que la jueza de primera instancia se equivoca al nombrar estos faltantes al promover la demanda, por cuanto no tuvo en cuenta material probatorio como el acompañamiento de las notas de reserva y CD dirigidas por la empleadora, intimando en todo momento a que cumpla sus funciones laborales.

Aduce que tampoco recayó en una vaguedad o ambigüedad, ya que en la demanda se conceptualizó y ejemplificó el *mobbing*. Alega que la manera de ejercer este tipo de acoso laboral reconoce múltiples formas en cuanto a su materialización en hechos concretos, y enuncia varios ejemplos a continuación.

Dice luego que la jueza de grado decidió de manera equivocada, omitir el informe realizado por el médico psiquiatra Dr. J. B. MN 56.211 MP X., que avala y constata de manera médica, la relación existente entre la relación laboral y el inconveniente de salud que atravesaba.

Invoca jurisprudencia en el entendimiento que resulta útil para demostrar que la jueza *a quo* utilizó algunos parámetros de manera antojadiza a la hora de dictar el fallo sobre dichos reclamos incoados.

Entiende que el acta notarial valorado por la magistrada de grado es demostrativa del abuso de poder que la demandada ejercía.

Considera que el criterio de la jueza no se ajusta a la realidad, debido a que se aportó material, se acompañaron certificados médicos, y se utilizaron

ejemplos con los cuales se argumentó la persecución laboral a la cual era sometida.

Dice que la jueza también omitió los fragmentos de la demanda en lo que se conceptualizó el daño moral, aseverando que sin dudas sufrió un menoscabo en sus derechos como trabajadora y como persona dentro de la esfera laboral, y que fue demostrada la mala fe que tuvo la a empleadora para destruir la relación laboral, basándose en maquinaciones propias de alguien que no tenía como demostrar sus intimaciones, y tuvo que "ingeniarse" para obtener pruebas por otros medios, que, conforme se comprobó son ilegales.

Señala que de la testimonial de la Sra. R. L. surge con total claridad las peripecias que sufrió y que la jueza a quo no tuvo en cuenta a la hora de analizar y valorar los rubros *mobbing* y daño moral sufridos.

En función de lo expuesto peticiona que se revoque la sentencia.

*Tratamiento de los agravios*:

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a análisis, bien vale recordar aquí y ante todo, que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos,

248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Por otro lado, estimo pertinente recordar que el obrar jurisdiccional del tribunal opera con sujeción al principio de congruencia, existiendo una serie de campos de actividad de los que no puede exceder el tribunal *ad quem*, limitación que –entre otros aspectos– resulta ser absoluta en tanto no puede conocer sino en la medida de los agravios planteados; ni respecto de las cuestiones que no fueron puestas a consideración del a quo; hallándose asimismo vedada la reforma de la resolución apelada en perjuicio del recurrente, salvo que medie recurso de la contraparte. Sentado ello, no cabe considerar por la alzada cuestiones consentidas, entendiéndose por tales las que no fueron apeladas o que, apeladas dentro de un C.xto mayor de impugnación, no fueron referidas en la expresión de agravios (Rivas, Adolfo A., "Tratado de los recursos ordinarios", T° 2, p. 841/854, Abaco, 1991). En efecto, el Tribunal de alzada no realiza un nuevo juicio, sino que se encuentra más limitado que el de primera instancia, por cuanto de conformidad con lo dispuesto por los arts. 271 y 277 del Código Procesal debe limitarse a decidir sobre aquellas cuestiones de hecho y derecho que hubieran sido sometidas a la decisión del magistrado interviniente, debido a que la segunda instancia es solo un medio de revisión del pronunciamiento emitido en la primera y no una renovación plena del debate. Así, el principio de congruencia, que limitó la sentencia de primera instancia, limitará del mismo modo la de la segunda (CNCiv., Sala F, LL 35-858-S).

Dicho esto, ingresaré al tratamiento de la queja, abordando primero el agravio de la demandada sobre el rechazo de la causal de despido invocada, por la incidencia que la solución a la que se arribe tendrá, en los restantes puntos apelados.

Así las cosas y en resumidas cuentas, se queja la accionada en tanto la sentenciante, a pesar de haber rechazado los rubros *mobbing* y daño moral, considera injustificado el despido en tanto la causal invocada ha partido de una prueba ilegítimamente obtenida. Esgrime una absurda desestimación de la causa invocada, arbitrariedad en la valoración de la prueba y carencia de motivación válida para calificar de ilícita la misma.

Concretamente, la jueza *a quo* entiende que la constatación de la causa que motivara la pérdida de confianza, ocasionante del despido, fue obtenida de modo ilícito, por haber inducido a error a la Sra. M. y clandestino, atento a la intervención de un empleado de la firma.

Interpreta la jueza a quo, que los dichos del testigo C., en cuanto dan cuenta de que fue enviado al local New Fitness, sito en calle Kennedy y La Prensa, conforman el escenario anticipado de una decisión de despido ya adoptada, lo que no se corresponde con la buena fe prevista en los art. 62 y 63 LCT.

Revisados los antecedentes del caso y lo resuelto en el decisorio de grado, ha llegado firme a esta alzada la configuración en el caso de una enfermedad inculpable padecida durante la relación laboral por la actora y no de una enfermedad profesional como esta intentó introducir. En este sentido, más allá del intercambio epistolar a través del cual la Sra. M. pretende

extemporáneamente introducir la cuestión, lo cierto es que no se ha acreditado tramitación de procedimiento alguno tendiente a obtener las prestaciones dinerarias o médicas que prevé la LRT y modif., como tampoco haber reclamado en este sentido, el reconocimiento indemnizatorio en su momento ni tardíamente.

Por otra parte, y en sentido de la congruencia procesal que debe resguardarse en esta instancia, corresponde analizar la causal de despido invocada y los motivos del rechazo de la misma por parte de la a quo, cuestión sobre la que versará la resolución del agravio planteado.

En este sentido entonces, la demandada despidió a la trabajadora, con fundamento en la pérdida de confianza, motivada en el hecho de encontrarse gozando de licencia médica la Sra. M., con suspensión de tareas laborales en C. C. S.A., y ser advertida la empleadora que durante el transcurso de esa licencia, la misma se encontraba desempeñando tareas para el comercio New Fitness (local de venta de ropa) de esta ciudad.

Adelanto que el agravio prosperará en tanto la accionada ha logrado, a mi criterio, demostrar la configuración de la causal, sin que la actora pueda aportar mayores elementos de convicción que sustenten su postura. Me explico.

Doctrina y jurisprudencia es pacífica en sostener que la injuria en las relaciones laborales es todo acto que implique una ofensa o desmedro personal, económico o disciplinario para la contraparte, y que en definitiva comporta un incumplimiento de los deberes y obligaciones que se desprenden de la legislación laboral. Por eso,

para que el despido con causa sea justificado, deben concurrir los siguientes requisitos:
a) relación de causalidad entre injuria y acto rescisorio, b) oportunidad o C.mporaneidad de la denuncia en relación al incumplimiento, c) proporcionalidad y d) gravedad.

En el *sub examine*, la mentada injuria, que hizo imposible la continuación del vínculo, consistió en la pérdida de confianza.

Ahora bien, la pérdida de confianza no puede basarse en consideraciones meramente subjetivas, por el contrario, deriva de actos irregulares atribuibles al trabajador dependiente, el cual incurre en incumplimientos, actitudes o irregularidades que, objetivamente, no permiten que se mantenga la confianza originariamente depositada en él. Las obligaciones que derivan genéricamente de los arts. 62 y 63 LCT y las específicas derivadas del contrato individual de trabajo, tienen un C.nido tanto ético como patrimonial. En consecuencia, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de uno o más hechos que conculquen las expectativas acerca de una conducta L. y acorde con dichos deberes creadas con el devenir del vínculo.

La pérdida de confianza se produce justamente, cuando esta expectativa se frustra a raíz de un hecho o serie de hechos que lleva a la convicción de que el trabajador/a ya no es confiable: bajo tales parámetros, aplicados al caso concreto, estimo el desempeño laboral de la trabajadora para un local comercial, durante el goce de una licencia médica, con suspensión de tareas laborales, encuadra en esa pérdida de confianza que en el caso, configuró la causal de despido.

Por otra parte, no se advierten los rasgos de clandestinidad, ilicitud u ocultamiento para la obtención de la prueba, en los que basa la jueza *a quo* el rechazo. Por el contrario, la accionada debía demostrar los hechos en que fundó su pérdida de confianza, y la circunstancia de acudir a un notario público para constatarlo, en modo alguno puede considerarse ilícito o clandestino, antes bien, traducen un obrar prudente y en nada apresurado por parte del empleador, quien primero se cercioró de constatar los aC.cimientos a través de quien pudiera dar fe de sus dichos.

En este sentido, el reconocimiento por parte del sentenciante de la validez del acta de constatación no redargüido de falsedad, no se corresponde con la invalidación indirecta de la misma que efectúa, sobre la base de interpretar que el testigo C. formó parte de un escenario preparado con anticipación.

En el caso de autos, el empleador logró demostrar que la actora, mientras gozaba de una licencia por enfermedad y percibía los haberes de ley de su empleadora (según pericia de fs. 338vta., prestaba servicios en el local comercial New Fitness como vendedora). Por mucho que se esfuerce la actora en sostener que el local era de su cónyuge, lo cual por otra parte es un vínculo que no ha sido acreditado, o el intento de argüir que no se encontraba de reposo a pesar de la licencia médica, y por tanto era justificable tal actividad, prescripción que por otra parte no surge del certificado médico de la actora (fs. 35), no se corresponden con la conducta de buena fe que debe regir durante toda la relación laboral e incluso

luce agravado porque no puso en conocimiento de la empleadora su decisión de reinsertarse en una actividad.

Por el contrario, no es posible soslayar el hecho indiscutible que indica que la actora se encontraba trabajando como vendedora en el comercio de mención, y bajo el argumento subjetivo que se encontraba preparado con anticipación, desestimar completamente el testimonio del Sr. C., pero además, negar todo valor probatorio al instrumento público labrado por la escribana A., poniendo en dudas incluso, sin justificación alguna, el C.nido de la misma, en tanto se consignó si había o no más personas en el local. El cuestionamiento anterior, no es menor, en tanto se trata de una actuación personal efectuada por la notaria, que valida por tanto no solo dichos, sino el C.nido de la misma.

La valoración efectuada resta, a mi criterio arbitrariamente, todo valor a la actuación de la funcionaria pública notarial, sobre la base de una interpretación subjetiva, e incluso atribuyendo una voluntad anticipatoria de despido, que en modo alguno surge del acta de mención y mucho menos corresponde endilgar, más allá que luego haya sido el basamento del despido. De así considerarlo, se estaría negando la posibilidad al empleador, de resguardar sus derechos frente a un trabajador que incumple sus obligaciones contractuales, y que acudió a la fe pública notarial para corroborar sus dichos, más allá de que los mismos fueron reforzados luego con la testimonial producida del Sr. C. y también, de la Sra. Del H..

En este sentido se ha dispuesto: “Acreditado mediante constatación notarial que el actor estaba

atendiendo un local comercial (despensa) mientras se encontraba gozando de licencia médica prescripta por un médico psiquíatra durante 30 días (renovada 3 veces sucesivas por el mismo lapso), resulta procedente la apelación interpuesta por el empleador accionado contra la sentencia de grado que consideró injustificado el despido fundado en tal conducta del dependiente. Así, valorando las circunstancias del caso en el marco de las obligaciones que establece un contrato de trabajo, se debe considerar que la circunstancia alegada para justificar el distracto, es razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza que constituye un límite insuperable para el mantenimiento de la relación y, por lo tanto, una injuria que no admite la continuidad del vínculo (art. 242, LCT)" ("Farías, Valerio Orlando vs. El Abastecedor S.R.L. s. Despido directo por otras causales" - CCCLM Sala I, Neuquén, Neuquén, 10/06/2014, Rubinzal Online, 397698/2009, RC J 5210/14).

En suma, entiendo configurada en el caso, la causal de pérdida de confianza y con ello, el despido justificado de la trabajadora.

La forma en que se resuelve el agravio anterior, torna abstracto el tratamiento de las restantes quejas de la accionada –indemnización art. 2 Ley 25323 e intereses-, en tanto rubros que derivan del despido incausado, que se revoca en la presente.

Asimismo, ha de aclararse en relación a los rubros SAC proporcional y vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones no gozadas, rubros emergentes de la extinción de la relación laboral, corroborada la pericia contable de fs. 339, no se advierten créditos a percibir por

tales conceptos, en tanto fueron incluso abonados de más por la accionada (fs. 339vta.).

Continuando en el tratamiento de las quejas y previo a proponer la fórmula postulatoria, en relación a los agravios de la actora, en cuanto al rechazo de los rubros *mobbing* laboral y plus por acoso laboral y daño moral.

Al respecto, si bien podría considerarse incluido dentro de la desestimación general como rubros derivados de la extinción de la relación laboral, a lo cual antes hice referencia, atento al modo en que fue tratado por la sentenciante y la queja del recurrente, entiendo no ha logrado superar este, los requisitos previstos en el art. 268 CPr. en tanto sus agravios traducen una mera disconformidad con la decisión adoptada por el juzgador, sin que pueda extraerse en qué consiste concretamente el yerro del juez en la consideración, apreciación y valoración de los elementos probatorios acercados a la causa en función de los hechos planteados y el derecho aplicable. En efecto, reproduce el apelante, los argumentos expuestos en su demanda, y se explaya en citas doctrinarias, sin que pueda refutar objetivamente lo resuelto por la juzgadora, demostrando haber dado cumplimiento a las falencias apuntadas por la a quo para demostrar la configuración de la situación denunciada. En consecuencia, respecto a los mismos y con la aclaración de la razón de su tratamiento expreso en este estadio, considero deben rechazarse por insuficientes.

Ergo, se hará lugar al recurso de apelación de la demandada, revocando la sentencia en lo que fuera materia de agravios.

La revocación de la sentencia apareja la readecuación de costas y honorarios dispuestos en primera instancia, de conformidad art. 282 CPr.

En función de ello, las costas se impondrán a la actora vencida en ambas instancias (art. 69 CPr.), difiriendo la regulación de honorarios para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

2) Hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada, revocando la sentencia de grado en lo que fuera materia de agravios.

3) las costas se impondrán a la actora vencida en ambas instancias (art. 69 CPr.), difiriendo la regulación de honorarios para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

1. La Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 52/2023, hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. M. L. M. y condenó a C. C. S.A. a que abone la suma que resulte de la liquidación a practicarse, más intereses y costas, considerando que la relación laboral se extinguió por despido sin causa.

Tal decisión es apelada por la parte demandada (ID 1035643) y por la actora ID 1037357, quienes fundaron sus agravios, todos los cuales tengo a la vista y constituyen la materia de mi conocimiento.

Como los antecedentes del caso y el C.nido de la expresión de agravios y sus C.staciones han sido reseñados por la colega preopinante, a tales constancias

me remito con el fin de evitar repeticiones estériles, solo ingresando a las necesarias para ilustrar mi voto.

2. *Fundamento del recurso. Tratamiento de los agravios*:

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

a) Entiendo, al igual que quien me precedió en orden de votación, que conforme los agravios expuestos por ambas partes apelantes, corresponde dar tratamiento primero a los planteados por la empleadora demandada, por cuanto de su resolución, dependerá la suerte de los restantes.

Así, la demandada se agravia por la procedencia de la condena a indemnizar a la actora por despido sin causa cuestionando que la conducta de la misma, no haya sido valorada como reprochable por la jueza de grado,

conforme las consideraciones que ya han sido detalladas en el voto que me antecede.

Cuestiona la resolución definitiva, en entendimiento que la jueza de grado ha incurrido en arbitrariedad en la valoración de la prueba producida en el caso, avanzando luego sobre la carencia de motivación válida en cuanto al fundamento de "ilicitud de la prueba" referida al acta notarial de la escribana A.. Asimismo se agravia de la resolución de la jueza de grado respecto a la multa condenada con sustento en el art. 2 de la Ley 25323 y finalmente cuestiona la determinación de capitalización de los intereses.

Si bien he afirmado que en honor a la brevedad no iba a reiterar los fundamentos de los agravios y antecedentes del caso y la sentencia definitiva dictada, a fin de explicar mi voto, reproduzco brevemente los fundamentos de la jueza de grado para dictar su sentencia y resolver el conflicto individual laboral.

Así, la jueza entendió configurado el despido sin causa y descartó la existencia de injuria laboral de parte de la actora, por cuanto consideró que el hecho no surge acreditado, por tratarse del medio probatorio de prueba ilícita, obtenida conforme doctrina fruto del árbol envenenado. A dicha conclusión arriba luego de un exhaustivo análisis de la prueba producida en el caso, valorándola conforme las reglas de la sana crítica, inteG.o cada medio probatorio y efectuando un análisis global. Así, entiende que la constatación notarial efectuada el día 23/06/2016 que diera sustento al despido de la actora, si bien arriba firme, por tratarse de instrumento público, no es sustentado por otra prueba, dado que el testigo C., afirma cuestiones que

no surgen de dicha constatación notarial. Entonces, bajo el cuestionamiento a la veracidad de los dichos del testigo, pone en duda también el C.nido del acta notarial, entendiendo que conforme principio pro operario, no surge acreditado las circunstancias que la empleadora considera injuriantes.

En tales afirmaciones, y como valoro a continuación, surgen, defensas o argumentos no propuestos por las partes en sus escritos postulatorios, de hecho, la actora resta importancia en el relato de su demanda a las circunstancias en que fue constatada su presencia en el local comercial, atendiendo a clientes; local comercial habilitado por quien sería su pareja o marido o padre de sus hijos (todas circunstancias no acreditadas en la causa). La valoración integrada, efectuada por la jueza de grado de la constatación notarial y la declaración del Sr. C. (testigo presencial), tampoco es una situación propuesta por la actora, ni en oportunidad de recibirse la declaración testimonial, ni en los alegatos, ni en esta instancia.

Ahora bien, a fin de resolver el agravio, aparece como central, si la conducta asumida por la actora, constituye injuria laboral, en los términos de la norma y citas jurisprudenciales efectuadas por la jueza de grado, confrontado con los hechos acreditados en la causa y la valoración de las pruebas efectuada en la sentencia, si la misma es arbitraria o no.

Es sabido que la injuria laboral debe ser analizada, en cada caso en particular, a la luz de los principios que rigen la relación de trabajo y la normativa legal, valorando especialmente la relación de

trabajo sostenida, analizando el factor confianza, proporcionalmente a las tareas encomendadas a la actora.

Siendo que la prueba de la injuria laboral por la cual la empleadora finaliza la relación laboral, se encuentra constituida por la constatación efectuada por escribana pública Dra. A. y las declaraciones testimoniales, que la jueza ha entendido como insuficientes, por el modo de adquisición, corresponde expedirme sobre qué se entiende por prueba ilícita o doctrina del fruto del árbol envenenado.

Es sabido y afirmado por la doctrina procesalista, que en el descubrimiento de la verdad fáctica no todo vale. La prueba ilícita es entendida como aquella que se hubieren obtenido, directa o indirectamente, por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales o inobservancia de garantías fundamentales. Se entiende que las pruebas así obtenidas carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal.

Esto último significa, que la prueba ilícita, al no poder ser apreciada por el juez, este no debe siquiera tomar contacto con sus sentidos con la prueba ilícita, no la puede siquiera percibir, ni tampoco interpretar, ni menos valorar. Es una prueba que debe ser declarada inadmisible, su ilicitud debe ser planteada y quedar resuelta, antes de su proveimiento y producción.

Ninguna de estas circunstancias aC.ció en el caso. Tanto la declaración testimonial del Sr. C., como el acta de constatación notarial, han sido medios probatorios, regularmente ofrecidos por las partes y ordenada su producción. Y una vez producidos en el expediente, respecto a tales pruebas ha existido

cumplimiento efectivo del derecho de defensa, contralor de las pruebas, por ello ha sido ampliamente valorada por la jueza en la sentencia y apreciada integralmente. No estamos frente a prueba ilícita, no ha existido un modo ilegitimo de adquisición ni afectado garantías fundamentales de la actora al momento de su obtención, ni con posterioridad. Afirmo esto, porque ninguna referencia respecto a tal ilicitud o irregularidad surge ni en la demanda, ni en la sentencia. Surge la explicación de que se "habría planteado un escenario" para encontrar a la actora, quien usufructuaba licencia laboral por enfermedad inculpable, con indicación médica de no trabajar, justamente trabajando en el local comercial donde se efectúa la constatación notarial, no redargüida de falsedad.

Respecto a la doctrina del fruto del árbol venenoso, introducida por la jueza de grado en oportunidad de valorar la prueba, debo señalar que es una doctrina que surge en el ámbito penal y tiene por finalidad declarar la nulidad de la prueba viciada. Julio MAIER refiere dentro de las restricciones impuestas a la actividad probatoria, lo que se conoce también en el derecho continental europeo, bajo epígrafe de prohibiciones de valoración probatoria y en el derecho anglosajón, bajo el rubro de *exclusionary rule* (regla de exclusión), *supression doctrine* (doctrina de la supresión), con su extensión al *fruit of the poisonous tree* (fruto del árbol venenoso), por el efecto principal que provoca: la decisión judicial contraria al interés del portador de la garantía no puede ser fundada en elementos de prueba obtenidos mediante la inobservancia o violación de las formas previstas en

resguardo de la garantía. Así el juez al valorar la prueba y entender que la misma se encuentra comprendida en la doctrina que mencionada, debe fundar cuales son las garantías fundamentales afectadas con el medio probatorio, que provoca la ilicitud de la obtención de la prueba, y la vicia de nulidad insalvable, declarando tal nulidad, algo que no ocurre en el caso.

La doctrina procesalista ha empleado diferentes nociones para referirse a los elementos probatorios que han sido admitidos o producidos durante el proceso sin respetar derechos o garantías constitucionales o, bien, normas sustanciales o procesales que los reglamentan. Que insisto, la jueza de grado no señala. Así, la noción prueba prohibida comprende a todo elemento que contribuye a demostrar un hecho, que ha sido obtenido violando o contradiciendo una norma legal o un principio de derecho positivo, mientras que con la noción prueba ilícita refiere a la adquisición o práctica de una prueba comprometiendo una norma o principio constitucional o instrumento internacional de igual jerarquía.

A tal diferencia, entre prueba prohibida y prueba ilegal, se le suma la diferencia de los efectos, en efecto, cuando media una violación de normas legales o procesales, sin vulnerar derechos fundamentales, se estaría ante un supuesto de nulidad; en cambio cuando se viola un derecho constitucional o una norma legal que tenga por objeto la protección de libertades públicas o derechos personalísimos se estaría ante un acto inexistente.

No se advierte, del razonamiento lógico jurídico efectuado por la juez de grado, por qué la actuación

notarial y el C.nido de la misma, podría constituirse en prueba ilegal o nula, para descartar su apreciación. Por el contrario, la misma arriba firme a la sentencia, sin haberse producido un solo medio probatorio que le haga contrapeso.

Ahora bien, advierto el análisis minucioso y comparativo de los medios probatorios efectuados en la instancia de grado, a fin de formar convicción acerca de la existencia o no de injuria laboral, que justifique la extinción de la relación laboral. En el caso, si la actora incumplía los deberes derivados de la buena fe y, encontrándose de licencia médica por enfermedad inculpable, se desempeñaba laboralmente para otro empleador.

Insisto, la libre apreciación de la prueba debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología, y no arbitraria, requisitos que no es necesario exigirlos expresamente, y ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir con los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa (Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba judicial", Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Ahora bien, al igual que he afirmado en otras oportunidades, no corresponde aplicar automáticamente y siempre en un proceso laboral la regla "in dubio pro operario" en materia probatoria, tal regla no puede servir para alterar los hechos objeto de debate ni las reglas de la carga de la prueba, lo que violentaría el principio de defensa en juicio. En el proceso laboral

existen reglas de juego que ponen a las partes en un mismo pie de igualdad y con prescindencia de su rol de empleador o empleado no les impiden acreditar los hechos constitutivos, impeditivos o extintivos de sus respectivos créditos y obligaciones de acuerdo con las normas que establecen al efecto la ley de fondo o la ley adjetiva.

Es decir, la carga de la prueba debe repartirse entre los litigantes con el fin de producir convicción en el juez acerca de la verdad de lo que dicen, sin importar la posición asumida por las partes en el proceso. La actividad probatoria es un imperativo del propio interés de cada parte, pues quien no acredita los hechos que invoca como fundamento de su derecho pierde el pleito ("Falco, Guillermo Juan vs. Totalgaz Argentina S.A. s. Cobro de pesos laborales" - Cám. Lab. Sala I, Santa Fe, Santa Fe, 04/06/2004, Rubinzal Online, RC J 3324/04).

Tal regla no cede en materia laboral, excepto en materia salarial o de ingreso a la relación, la inversión probatoria tiene basamento normativo, dado que ante la ausencia de libros laborales surge la presunción del art. 55, LCT, que debe ser desactivada por el empleador, bajo riesgo de tener por cierto el salario denunciado por el trabajador.

Y en este sentido, la demandada ha probado cada una de sus afirmaciones, sus defensas, y, en consecuencia, 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 despedida la actora,

efectivamente aC.ció, como asimismo las circunstancias de tiempo y lugar, prueba de ello es la constatación notarial, las declaraciones testimoniales y la prueba documental acompañada, que ha quedado reconocida. En el mismo sentido, muestra que la decisión no fue precipitada, llegando a la conclusión de que la falta cometida –volar el principio de buena fe y estar trabajando encontrándose de licencia por enfermedad inculpable- era grave y constituía un motivo de extinción de la relación laboral por incumplimiento a los deberes del trabajador, aquí actora. 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 de la actora, 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.

Entiendo que acreditados los hechos objetivos anunciados en la carta documento, corresponde analizar si los mismos revisten 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, considerando la cantidad y motivos de antecedentes disciplinarios de la actora, sus licencias por enfermedad inculpable, algunas de larga duración, entiendo que la gravedad de la situación generada, aun 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 oculta a su empleadora –trabajar en otro lugar encontrándose de licencia médica por enfermedad inculpable- incumple el débito laboral, 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.

"El presupuesto especial del despido indirecto deriva del análisis que deberá efectuarse de la respuesta o reacción proporcional del trabajador frente a los incumplimientos que pueden ser subsanados por la contraparte. Es por ello que el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella sea menor" (Ackerman - De

Virgilis, ob. cit., L.T., nro 357, septiembre 82, pg. 780).

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, la actora, ha tenido un comportamiento alejado de la buena fe, por ello entiendo que valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, las irregularidades en la que aparece involucrada la accionante, son razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza.

Al igual que quien me precedió en orden de votación, entiendo que corresponde acoger los agravios de la empleadora recurrente, revocando la sentencia de grado en cuanto a la causal de despido, considerando el mismo por justa causa, por violación a la confianza, la buena fe, la fidelidad, que son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta esperada y esperable del sujeto, teniendo por cumplida, con la documental agregada la comunicación a la trabajadora del distracto laboral y su causa.

En atención a como se ha resuelto el agravio, por el cual se ha revocado el primer punto de la sentencia

apelada, aparece abstracto el tratamiento de los agravios referidos a multas, intereses y capitalización.

b. *Respecto a los agravios expresados por la actora*:

Más allá de la revocación de la sentencia de grado, en el entendimiento que ha existido justa causa de despido, ello no invalida automáticamente el cuestionamiento de la recurrente referido al rechazo, en la sentencia de grado, de la pretensión de indemnización por acoso laboral y *mobbing*.

Sin embargo, analizada la suficiencia técnica de los fundamentos del recurso, debo recordar, que "criticar es muy distinto a disentir, lo primero conlleva un ataque directo y pertinente a la fundamentación, tratando de demostrar los errores fácticos o jurídicos que el fallo pudiera C.ner, en cambio disentir no significa otra cosa que la mera exposición de que no se está de acuerdo con la sentencia. Así, no constituye expresión de agravios el disentimiento con la interpretación judicial sin suministrar bases jurídicas a un distinto punto de vista, las generalizaciones o el mero desacuerdo con lo resuelto, las simples consideraciones subjetivas o digresiones inconducentes o carentes de debido sustento jurídico" (*cf*. STJCh, SD 28/SRE/97 y SD 22/SRE/01).

Y el recurso de la actora, aparece como una mera disconformidad, sin mostrar con entidad suficiente el error o arbitrariedad del juez al rechazar la pretensión indemnizatoria por la causal invocada (acoso laboral).

En este punto, suelo recordar que aún en el proceso laboral, rige el principio genérico de cargas de la prueba, conforme principio dispositivo, donde cada parte

debe acreditar los hechos lícitos controvertidos que hacen a su teoría del caso. Y, probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro.

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 a la parte actora 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 C.nido 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.

Y la trabajadora, no ha acreditado cuáles son los hechos que a su entender constituyeron acoso o *mobbing*, ni los testigos del mismo o los medios probatorios en los que sustente el hecho dañoso, constitutivo del injusto que pretender sea resarcido. El agravio resulta insuficiente, técnicamente y carente de apoyo en las actuaciones judiciales, a fin de mostrar el error o arbitrariedad del juez, por ello, coincido con quien me precedió en orden de votación, que debe ser rechazado.

3. *Costas y honorarios*:

En atención a como se ha resuelto, corresponde readecuar las costas del proceso de primera instancia, imponiéndolas a la actora vencida (art. 69 CPr. y 282 CPr.), regulando los honorarios de los letrados de la parte actora, Abgs. J. A. G. y C. E. M., conjuntamente, en el dieciséis por ciento (16%), a los Abgs. D. O. H. y E. A., conjuntamente, en el dieciocho por ciento (18%), a la perita contadora G. S. J. en el cuatro por ciento (4%) y a la licenciada M. L. -Cuerpo Interdisciplinario Forense-, en el uno por ciento (1%); todos con más IVA si correspondiera, ello en un todo de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 5, 6, 6 bis, 7, 8, 9, 36, 38, 46 y 61 de la Ley XIII nro. 4 modificada por Ley XIII nro. 15, Digesto Jurídico de la Provincia del Chubut.

Las costas de esta instancia, a la actora vencida. Regulando los honorarios del letrado actuante Dr. H. E. C. G., en el 30% y los del Dr. C. E. M., en el 25%, en

ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, 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:

Adhiero en los fundamentos y fórmula postulatoria de la Dra. Verónica Daniela Robert, y deberá hacerse lugar al recurso de apelación deducido por la parte demandada, revocando la sentencia de grado y rechazando el recurso del actor.

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 el Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes no emite su voto.

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

**1)** Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

**2)** Hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada y revocar la Sentencia nro. 52/23 de fecha 12 de abril de 2023 en lo que fuera materia de agravios.

**3)** Imponer las costas de ambas instancias a la actora.

**4)** Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a los Abgs. J. A. G. y C. E. M., conjuntamente, en el dieciséis por ciento (16%), a los Abgs. D. O. H. y E. A., conjuntamente, en el dieciocho por ciento (18%), a la perita contadora G. S. J. en el cuatro por ciento (4%) y a la licenciada M. L. -Cuerpo Interdisciplinario

Forense-, en el uno por ciento (1%), porcentajes a calcular sobre el monto del presente juicio, con más el IVA si correspondiera.

**5)** Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada al Abg. H. E. C. G. en el treinta por ciento (30%) y al Abg. C. E. M. en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

**6)** Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**REGISTRADA BAJO EL nro. 46 DEL AÑO 2023 DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"**