En la ciudad de Trelew, a los 3 días de abril del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“R., C. E. c/ B. D. C. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 572 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Peral dijo:

--I. En fecha 11/08/2023 la Jueza de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar a la demanda entablada por C. E. R. contra el B. del C. S.A., condenando a éste a abonar al actor, en el término de 10 días, la suma de $12.109.681,47, con más los intereses determinados en el considerando respectivo y con capitalización desde la notificación de la demanda. Impuso las costas a la demandada vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--II. La demandada apeló la sentencia mediante escrito ID 1038404 y expresó agravios mediante presentación digital ID 1051999, los que fueron contestados por la parte actora (ID 1057466).

III. La sentencia.

--En la sentencia de primera instancia la Magistrada, luego de referenciar el posicionamiento de cada una de las partes, señaló que frente a la negativa del trabajador respecto de los hechos invocados por la accionada como fundamento de la pérdida de confianza, se encontraba a cargo de ésta la carga de su demostración, adelantando que no consideraba que ello fue logrado.

Al respecto, precisó que el B. del C. S.A. debió haber acreditado que R. fue la persona que realizó las operaciones que generaron los cargos dispuestos por el Banco Central de la Nación o que, al menos, había tomado conocimiento de ello, para recién ahí poder concluir que existió el ocultamiento achacado.

Por otra parte, con sustento en el informe pericial contable realizado, sostuvo que el Manual de Organización y Funciones del B. del C. S.A. describe en su capítulo IV las funciones correspondientes a la Subgerencia General Financiera y puntualizó que ese cargo, durante el primer semestre del año 2020, era ocupado por la Cra. P. E. D.

Asimismo, en relación a ese cargo, aclaró que con la declaración testimonial de la propia D., su reemplazo por el Gerente General se refería únicamente a la faz formal, pues en los hechos aquella resultaba reemplazada por la Jefa de Departamento de 3ra, M. V.

En respaldo de esa conclusión, afirmó que si R. hubiera sido quien tenía a su cargo el control de las operaciones, no podía explicarse por qué V. le informó a D. la situación de los cargos del BCRA para efectuar el descargo correspondiente.

Indicó también que la demandada no explicó ni acreditó cómo R. tomó conocimiento de los cargos aplicados por el BCRA ni en qué fecha lo hizo, ni tampoco quien fue la persona que efectuó las colocaciones de dinero que originaron aquellos cargos, ni a quién o en qué momento se informaron aquellos.

Con el informe pericial contable (ID 1059724), tuvo por acreditado que tanto el Departamento de Política Financiera como el Área Mercado de Capitales dependían jerárquicamente de la Subgerencia General Financiera del Banco y destacó que el testigo R. A. declaró que el área responsable de realizar las operaciones de mercado con la BCRA es precisamente la gerencia financiera, la que es a su vez responsable de informar al gerente general todo tipo de sanciones o multas, lo que fue corroborado con la declaración de D., quien era la titular de la Gerencia Financiera del banco y que a la época de la realización de las operaciones se encontraba en uso de licencia por cuidado familiar. Asimismo destacó la magistrada de grado en la sentencia, que la persona que le comunicó las multas o cargos aplicados por el BCRA fue M. V. y que la carta mediante la cual se requirió al BCRA que atenuara los cargos fue suscripta por P. D. En base a ello, expresó que debía concluir que a pesar de encontrarse de licencia la nombrada D. continuaba cumpliendo algún tipo de tareas para el Banco.

Por las consideraciones apuntadas, la Jueza entendió que la demandada no demostró la real participación de R. en la colocación de fondos ante el BCRA ni que se le haya informado al actor, con anterioridad al día 18/05/2020, sobre los cargos impuestos por el BCRA.

Después de las conclusiones referidas en párrafos precedente, la sentenciante realizó una serie de consideraciones en torno al contexto en el que se produjo el despido del actor ante la designación del por entonces nuevo Director Titular y Presidente del B. del C. S.A., J. A. A., así como del Lic. G. G. como nuevo Gerente General.

También destacó que el B. del C. al despedir al actor no siguió el procedimiento previsto en el Manual del Empleado que establece en su punto 5.7 que, previo a decidir una medida disciplinaria expulsiva por justa causa, deberá producirse una investigación interna a fin de conocer las circunstancias del caso y posibilitar la defensa del empleado y al respecto indicó que del informe pericial surge que, en el mismo año en que se despidió al actor, el B. del C. al sancionar a otros empleados siguió el procedimiento prescripto en el referido Manual.

Finalmente, advirtió que se despidió a R. por los cargos impuestos por el BCRA sin investigar ni sancionar a ninguna otra persona que pudiera haber intervenido en la colocación de las sumas y en la falta de previsión de los correspondientes fondos.

Por todas las consideraciones reseñadas, la Jueza de primera instancia estableció que correspondía hacer lugar a las indemnizaciones por despido sin causa y a la doble indemnización prevista en el DNU 34/19. Asimismo estableció que procedía el incremento del art. 2 de la Ley 25.323 y la multa del art. 45 de la Ley 25.345.

IV. Agravios de la demandada.

La demandada cuestiona la valoración de la prueba realizada en la sentencia, la que sostiene es incorrecta, defectuosa, arbitraria y tendenciosa. Asimismo, destaca que el hecho injurioso se suscitó dentro de una entidad bancaria sometida a estrictos controles internos y externos establecidos por el BCRA, donde la profesionalidad y diligencia sobre todo en los cargos jerárquicos son de suma importancia.

Transcribe parcialmente la sentencia recurrida y sostiene que resulta por demás llamativo y manifiesto el error de interpretación, no sólo respecto del caso ventilado sino también del funcionamiento del B. del C. S.A. y afirma que se encuentra probado que R. como Gerente General subrogó la Gerencia Financiera y por ello todas las responsabilidades inherentes a dicha gerencia y sus funciones recaían sobre el actor, con independencia de que la Sra. V. fuera quien ejecutara órdenes o tareas que el titular de la gerencia adopte.

En base a esas afirmaciones, cuestiona lo afirmado por la sentenciante respecto a que V. haya fungido como reemplazante de D. Señala que el propio reconocimiento del actor, las testimoniales rendidas y la Nota N° 73/2020 de Recursos Humanos acreditan que R. se encontraba a cargo de la Subgerencia Financiera, tanto desde lo formal como desde lo ejecutivo y que la Sra. V. estaba a cargo del departamento financiero dependiente de esa subgerencia.

Por lo apuntado, afirma que el actor, por encontrarse a cargo de la Subgerencia Financiera, tomó conocimiento ante el aviso de D. y V. que los días 29 y 30/04/2020 el BCRA impuso multas millonarias al B. del C. S.A. por incumplimiento de la normativa correspondiente y agrega que resulta falso que D. continuaba cumpliendo tareas para el Banco pese a encontrarse en uso de licencia y que la nota de fecha 18/05/2020 dirigida al BCRA, al estar suscripta por R., demuestra que éste no sólo conocía de los cargos impuestos sino que también ilícitamente los ocultó al Directorio del banco.

Con otras palabras, sostiene que la Magistrada pretende, a través de la imposición de una prueba casi diabólica, que se acredite que el actor fue quien dispuso la colocación de fondos que generó la sanción del BCRA, cuando ello resultaba de su competencia y conocimiento por ser quien daba las órdenes que luego eran ejecutadas por un empleado o encargado de menor rango (en el caso V.) y afirma que R. tenía la obligación de verificar con diligencia la correcta ejecución de las órdenes y el cumplimiento de la normativa

vigente, por lo que ante su incumplimiento correspondía la plena atribución de responsabilidad por la injuria adjudicada.

Asimismo, cuestiona la fecha que la Jueza consideró que R. tomó conocimiento de los cargos impuestos por el BCRA y expresa que supo inmediatamente de la sanción dispuesta con fecha 29 y 30 de abril de 2020, por lo que entiende que en la reunión de directorio de fecha 07/05/2020 el actor conocía la sanción por su incumplimiento a cargo de la subgerencia financiera. Agrega (i) que la nota de fecha 18/05/2020, que fue dirigida al BCRA pidiendo la atenuación de las multas, fue suscripta por R. y D.; (ii) que dicha nota es anterior a la reunión de directorio celebrada el día 21/05/2020 donde el actor nada dijo al respecto, (iii) y que el testigo G. se encontró con esa novedad dos o tres días antes de esa reunión al momento de efectuar un relevamiento a pedido del Vicepresidente a cargo del banco.

Por lo expuesto afirma que contrariamente a lo sostenido por la sentenciante, se probó el ocultamiento de la citada información por parte del actor, cuanto menos entre el 18/05/2020 y el 21/05/2020, por lo que la conducta objetiva y contundente fue no haber puesto en conocimiento al Vicepresidente del banco lo que había ocurrido, lo que tampoco realizó en la reunión del Directorio de fecha 21/05/2020.

Sostiene que se encuentra demostrada la falta de entendimiento y parcialidad del fallo respecto a los hechos que motivaron el despido, toda vez que aquel se produjo por el ocultamiento de los hechos por parte de R. y por su accionar negligente, habiendo adulterado la jueza el marco fáctico para poder introducir circunstancias no alegadas a fin de justificar su decisión.

También se agravia de la interpretación que la jueza hizo respecto al procedimiento dispuesto por el Directorio del B. del C. S.A. para decidir el despido del actor, en tanto si bien reconoció la facultad para tomar medidas expulsivas, indicó que ello no implica que el empleador se encuentra relevado de la obligación de dar al empleado la oportunidad de defenderse.

En crítica a esa conclusión, sostiene que la Jueza no logró interpretar el rol y cargo del Gerente General, ni la estructura bancaria, ni la causal de despido invocada. Al respecto, expresa que el organigrama del banco ubica al Gerente General en la cúspide de la organización, no tratándose de cualquier empleado sobre el que debe seguirse un procedimiento sancionatorio estándar, razón por la cual el Manual del Empleado permite prescindir de todo procedimiento a criterio del Directorio, como ocurrió en el presente caso. En base a esas argumentaciones, indica que no puede interpretarse que la decisión que adoptó el directorio fue contraria al Manual y solo puede discutirse la proporcionalidad de la sanción o la existencia del hecho sancionado, pero no el procedimiento.

Continúa diciendo que el despacho resolutivo mediante el cual se dispuso el despido del actor y su notificación fueron realizados cumpliendo el manual y sostiene que la decisión estuvo fundada en la aplicación de cargos contra el Banco provincial y en su ocultamiento al Directorio y agrega por esos hechos la causal invocada para el despido fue la pérdida de confianza.

En último lugar, la demandada sostiene que se omitió tratar su planteo de inconstitucionalidad de la multa del art. 80 LCT refiriendo que al contestar la demanda expresó que la sanción del art. 45 de la Ley 25.345 resulta violatoria de normas constitucionales, del principio de igualdad ante la ley y del de defensa en juicio y expresa que se cumplió con el depósito del certificado ante la Secretaria de Trabajo de la Provincia del Chubut en tiempo y forma.

Subsidiariamente, para el supuesto que se confirme la constitucionalidad de la norma, alega que se efectuó un incorrecto análisis de las circunstancias que rodearon a la entrega del Certificado de Trabajo. Refiere que ante la intimación efectuada en fecha 22/06/2021 enviada desde el domicilio del actor sito en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, procedió a certificar la documentación laboral, la que debía ser entregada en el domicilio del deudor, por lo que, según sostiene, el actor debió probar que no se encontraba a su disposición. Afirma que con sólo constatar la fecha de confección y certificación de la documentación, se puede apreciar que la puesta a disposición se encuentra acreditada. Culmina el agravio afirmando que en ningún momento fue reticente al cumplimiento de la obligación, siendo el depósito ante la Secretaría de Trabajo y el retiro sin objeción sin dudas elementos suficientes para desestimar la multa aplicada.

V. Tratamiento de agravios.

De los agravios reseñados surge que la demandada básicamente plantea que, por la jerarquía e importancia que tenía el cargo que desempeñaba el actor, no debió seguir el procedimiento de investigación previsto en el Manual del Empleado para despedirlo y que la pérdida de confianza invocada para extinguir la relación laboral se encuentra acreditada por el accionar negligente de R. al estar a cargo de la Subgerencia General Financiera y por el ocultamiento de las sanciones impuestas por el BCRA por ese accionar.

Aun en el supuesto de considerar como válido lo planteado respecto a la posibilidad de prescindir del procedimiento previsto en el referido Manual del Empleado y de entender que las sanciones impuestas por el Banco Central pueden ser objetivamente imputables a las funciones que el actor tenía a su cargo, como se expresa en el escrito de expresión de agravios, igualmente corresponde analizar si está acreditado el ocultamiento malicioso también invocado por la accionada en sustento de la pérdida de confianza que alega como fundamento del despido y, sobre todo, corresponde analizar y establecer si el despido es proporcional a las faltas achacadas por dar éstas sustento objetivo a la injuria invocada.

A fin de dar respuesta a los interrogantes referidos, corresponde primeramente recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria grave que no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo, establece concretamente que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el empleador o el trabajador, deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido consignada en la comunicación antes referida (Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo" 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).

Asimismo, corresponde señalar que la injuria laboral que da derecho a la extinción del vínculo laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en el derecho penal. En el ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador.

En tal sentido, la doctrina sostiene que la palabra "injuria" no tiene el significado de "ofensa" que se le da en el derecho penal y en el lenguaje común sino el de un daño moral o material a los intereses de la otra parte (conf. V. Vialard, Antonio Luis (1982) "Tratado de Derecho del Trabajo 3. Bs. As. Editorial Astrea pág. 568). Con similar criterio, la jurisprudencia tiene dicho que el concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra el derecho de otro. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT, y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. (Sup. Corte Bs. As., L. 81534, sent. del 3/11/2004, "Aubalat, José Juan v. Subira, Ángel M. s/ despido, etc." ; L. 84883, sent. del 19/7/2006, "Bertora, Edda I. v. Instituto Modelo Saint S.A. de Difusión Cultural s/ despido).

Reseñado el concepto de injuria, es preciso puntualizar que en el caso, la injuria invocada es la "pérdida de confianza" y como ésta constituye un sentimiento subjetivo, para que el despido pueda considerarse legítimo es necesario que se verifique un incumplimiento objetivo del trabajador que impida la prosecución de la relación por frustrar las expectativas de una conducta acorde a los deberes y obligaciones que surgen contrato de trabajo (arts. 62, 63 y ccdtes. LCT).

En tal sentido se ha dicho que "La pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón y que por ello precisa de un elemento objetivo indicador de un apartamiento de los compromisos laborales. No es imprescindible una conducta dolosa si en el contexto que se produce, genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco lo es que su proceder ocasione un daño de

magnitud a los intereses del empleador. Basta que se configure el hecho atribuido y se someta el aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces en el marco de las obligaciones que prescribe la Ley de Contrato de Trabajo. (CNAT S.VII Expte. 24.519/03 Sent.40845, 24/4/08 “Pereyra, Susana Beatriz c/ Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación s/despido” (Ferreirós - Rodríguez Brunengo - Boletín Temático de Jurisprudencia - abril 2011).

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

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

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

Teniendo en cuenta las normas, conceptos y pautas reseñadas, corresponde señalar que la demandada entiende --que la pérdida de confianza se sustenta y justifica el despido en virtud de dos faltas que atribuye al actor: a) la negligencia en el cumplimento de funciones en la Subgerencia General Financiera (que tenía a su cargo por ausencia de su titular), que ocasionó la aplicación de dos cargos por el BCRA en fechas 29 y 30 de abril de 2020 por las sumas de $1.562803,20 y $ 446.515,20; y b) haber ocultado la aplicación de los referidos cargos al Directorio del Banco.

En cuanto a la primera de las faltas referidas, aún aceptando la hipótesis de la demandada en tanto plantea que el actor debe ser considerado responsable de las operaciones que generaron los cargos impuestos por el BCRA por estar en la época transitoriamente a cargo de la Subgerencia General Financiera, el despido dispuesto como sanción no es proporcionado a la falta imputada, ya que ésta en definitiva constituye un error operativo del que no puede presumirse la intención de perjudicar a la entidad bancaria. Por tal razón, en mi criterio, la decisión rupturista por la causa referida resulta injustificada.

Si bien la operatoria que generó las sanciones fue llevada a cabo por el área que, según plantea la demandada, dependía del Gerente General, lo cierto es que no es posible sostener que el actor haya actuado de manera desleal o de mala fe, ya que las sanciones que fueron automáticas- se aplicaron por no haberse advertido y cumplido el cambio del horario dispuesto por el Banco Central para el cierre diario de las llamadas operaciones de pase.

Por lo apuntado en los párrafos precedentes, no advierto que el hecho objetivo que se reprocha como de responsabilidad del actor sea demostrativo de un incumplimiento de los deberes de fidelidad que tenga entidad suficiente para provocar la pérdida de confianza que alega la demandada.

Por otro lado, a mi entender, tampoco justifica la decisión rupturista el supuesto ocultamiento de las multas impuestas que la accionada endilga a R.

Contrariamente a lo afirmado por la recurrente, de las constancias de la causa y de las pruebas producidas, no surge acreditado que, a la época de la reunión de Directorio de fecha 07/05/2020, el actor conocía de las multas impuestas por el Banco Central.

De lo que no existe duda es que el actor conocía de esas multas el día 18/05/2020, ya que en esa fecha, como el mismo reconoce, suscribió con la Cra. P. D. una nota dirigida al Banco Central solicitando la reconsideración de la sanción y tampoco existe duda que, antes de la reunión de Directorio del 21/05/2020 (celebrada sólo tres (3) días después de suscripta la nota referida) la demandada conocía de las sanciones, ya que como primer punto a tratar en esa reunión figuraba la existencia de los cargos por incumplimiento del BCRA al B. del C. S.A. y el despido con causa del Gerente General R. (ver copia simple del Acta de Directorio N° 719 de fs. 184/187).

Si por las constancias de la causa se puede considerar que el actor conoció de las sanciones el 18/05/2020 y la cuestión se trató en la reunión de Directorio del 21/05/2020, lo que demuestra que antes de esa fecha era conocido por las autoridades de la demandada, no se advierte cuál es el ocultamiento malicioso que se puede imputar al R. y mucho menos se advierte como ese presunto ocultamiento puede “objetivamente” provocar la pérdida de confianza invocada como causa del despido.

Por todo lo hasta aquí expresado, concluyo que el despido dispuesto por la demandada resultó desproporcionado frente a las faltas atribuidas al actor en relación a los cargos impuestos por el BCRA en fecha 29 y 30/04/2020. En razón ello, pese a no coincidir con el análisis y con todos los argumentos de la sentencia de grado, propondré al Acuerdo la confirmación de la sentencia en tanto considero injustificado el despido.

Finalmente, corresponde dar respuesta al último agravio deducido por la demandada mediante el cual plantea que en el pronunciamiento recurrido se omitió tratar el planteo de inconstitucionalidad de la multa prevista en el art. 80 de la LCT.

Asiste razón a la demandada en cuanto sostiene que el planteo fue expresamente formulado en la contestación de demanda (escrito ID 130290, punto IV.F.5) y que no fue tratado en el pronunciamiento recurrido, por lo que corresponde que esta Alzada supla la omisión (art. 281 del CPCC) y en consecuencia seguidamente analizaré el planteo.

En el escrito inicial y al expresar agravios, la recurrente argumenta que la multa establecida por el art. 45 de la Ley 25.345 resulta inconstitucional por ser una norma de mero tinte expropiatorio. Asimismo sostiene que la multa es discriminatoria respecto de los trabajadores por establecer una sanción equivalente ante un incumplimiento que puede afectar a un obrero o a un profesional. Realiza un análisis histórico de la exigibilidad de entrega de las constancias documentadas del pago de aportes y contribuciones y destaca que en la actualidad aquella información se encuentra sistematizada pudiendo el trabajador concurrir ante la AFIP o ANSES y solicitar que se le extiendan las denominadas “sábanas” en la que consten absolutamente todos aquellos e incluso se puede ingresar a la página web de los referidos organismos.

Por esos argumentos, plantea que no resulta entendible que se sancione tan severamente la falta de entrega de los certificados laborales en formato papel, que se trata de un trámite meramente formal que puede ser sustituido por otros medios y que tampoco garantiza que los aportes sean efectivamente realizados.

Por otro lado, cuestiona la aplicación de la multa alegando haber puesto a disposición del trabajador la documentación laboral en debido plazo y depositarlo ante la Secretaria de Trabajo de la Provincia del Chubut ante la falta de su retiro, lo que fue puesto en conocimiento del actor mediante comunicación postal CD X., siendo finalmente retirado por su apoderado sin realizar ninguna reserva.

Frente a los argumentos recursivos reseñados, en primer lugar anticipo que no acompañaré a la accionada en su planteo de inconstitucionalidad del art. 45 de la Ley 25.345. Ello toda vez que no advierto vulneración a ninguna norma o garantía constitucional por la aplicación de una multa o de una sanción pecuniaria ante el incumplimiento de una obligación legal, como se prevé en el art. 80 LCT.

Por otro lado, ante el planteo, cabe puntualizar que la declaración de inconstitucionalidad de una norma requiere que se invoque e identifique con precisión cómo un derecho o garantía constitucional resulta conculcada y como ello no surge de las alegaciones que efectúa la demandada, el planteo de inconstitucionalidad no puede ser receptado.

En cuanto a la obligación legal y a la sanción prevista por su incumplimiento, es oportuno recordar que el art. 80 de la LCT, con las modificaciones introducidas por ley 25.345, dispone que cuando el contrato de trabajo se extingue, el empleador está obligado a entregar al trabajador el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso

de los fondos de la seguridad social y sindical, y que si el empleador no hiciera entrega de los mencionados documentos “dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente a la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor”.

Por otra parte, conforme el art. 3 del Dto. Reglamentario 146/2001, el trabajador recién quedará habilitado para remitir dicho requerimiento “...cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. por Decreto Nº 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

Conforme la normativa referida, el empleador cuenta con 30 días desde la extinción del vínculo laboral para entregar el certificado de trabajo y para la procedencia de la sanción es necesario el “requerimiento formulado por el trabajador de modo fehaciente una vez vencido dicho plazo”.

En el caso, el actor fue despedido mediante comunicación interna del B. del C. cursada en fecha 21/05/2020 y reclamó el certificado mediante telegrama de fecha 22/06/2020 cuya copia y su comprobante de recepción fueron reconocidos por la demandada. Frente a esa intimación, conforme surge de la documental acompañada por en ampliación de demanda, también reconocida por la accionada, con fecha 15/09/2020 la empleadora comunicó que el certificado de trabajo se encontraba depositado ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut.

Siendo ello así, es claro que el requerimiento se efectuó en los términos previstos en el mencionado decreto N° 146/2001 y que el depósito del certificado ante la Secretaría de Trabajo no enerva la procedencia de la sanción, ya que se realizó casi tres meses después de haber sido intimada su entrega. Por tales razones, la multa del art. 80 de la LCT es procedente como se estableció en la sentencia recurrida.

Por los motivos apuntados, propongo rechazar el presente agravio

VI. Por todo lo expresado, postulo la confirmación de la sentencia de primera instancia, con costas de esta alzada a la recurrente vencida (arts. 57 Ley XIV N° 1 y 69 del CPCC).

--Finalmente, respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado del recurso articulado, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los del Dr. A. M. S., letrado apoderado del actor, en el 5,85% y los de los Dres. D. E. F. y P. G., letrados apoderados del B. del C. S.A. y de su letrado patrocinante, Dr. D. M. Z., en conjunto, en el 3,5%; en ambos casos calculados

sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13 y 46 de la ley XIII N° 4).

A la primera cuestión me expido entonces POR LA AFIRMATIVA

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

-- I. Dada la claridad de la reseña efectuada por el Magistrado que me precedió en el voto, tanto de la sentencia recurrida como de los agravios expresados por el B. del C. S.A. y a fin de evitar repeticiones innecesarias, ingresaré directamente al análisis de los agravios.

-- II. Omisión de análisis de prueba esencial y vital del pleito – errónea y arbitraria apreciación de la prueba:

Bajo el título transcripto la demandada se agravia de la valoración de la prueba efectuada en la instancia anterior. Por tal motivo, valoraré nuevamente en esta instancia el material probatorio aportado a la causa.

Dado que nos encontramos frente a un despido con causa, en primer lugar, transcribiré textualmente la comunicación de despido para luego analizar las pruebas producidas al respecto.

"En cumplimiento de la Resolución del Directorio N° 719/15.a/20 notifico a Ud. lo siguiente: En reunión de Directorio de fecha 21 de mayo, se tomó conocimiento de dos (2) cargos impuestos por el Banco Central de la República Argentina en fechas 29 y 30 de abril de 2020 por la suma de $1.562.803,20 y $446.515,20 respectivamente, por incumplimiento del Banco del Chubut S.A. ocasionado por el defecto de saldos al cierre y liquidación de operaciones de pase pasivo. Conforme la información obtenida de la SubGerencia General Financiera y la Gerencia de Desarrollo Humano de esta institución, se logró comprobar que Ud. se encontraba a cargo de dicha área financiera, atento la licencia de la Contadora P. D. De tales cargos Ud. tiene debido conocimiento, no pudiendo aducir su desconocimiento. El rol de Gerente General es de una importancia vital dentro de la estructura bancaria, siendo el nexo directo entre el Directorio y el resto del Banco en el cumplimiento de las directrices que éste disponga. La negligencia en el desempeño de las funciones a su cargo generó un perjuicio económico superior a los pesos dos millones nueve mil trescientos dieciocho, con 40/00 ($2.009.318,40), que sumando a la falta de información de la aplicación de los cargos por el Banco Central, generan en su empleador la pérdida de la más mínima confianza esencial requerida para el empleador para la continuidad de la relación laboral. No puede soslayarse que habiendo existido una reunión de Directorio en fecha 07 de mayo pasado, el tema no fue incorporado al temario del Directorio, lo que demuestra a todas luces la falta expresa de voluntad de exteriorizar la situación planteada. Todas estas conductas descriptas constituyen una injuria, que por su gravedad y los efectos perjudiciales que los mismos conllevan para el patrimonio de la Entidad, se traduce en una concreta pérdida de confianza que no permite la prosecución

de la relación laboral. Por todo lo expuesto supra, el Directorio del B. del C. S.A. ha resuelto proceder al despido con justa causa con sustento en la causal y circunstancia invocada. Liquidación final en plazo de ley. Documentación laboral en plazo de ley. Se lo intima a que en el plazo de dos (2) días de recibida la presente proceda a reintegrar la totalidad de los elementos que le fueran entregados por el empleador. En el término de quince (15) días, deberá hacer entrega del inmueble. La presente la remito en mi carácter de apoderado del B. del C. S.A. conforme poder que fuera otorgado oportunamente. Queda Ud. debidamente notificado". Firmada por Lic. J. A. A., vicepresidente 1°, B. del C. S.A.

Como se desprende claramente de la comunicación de despido, la causa invocada para despedir fue la "pérdida de confianza" motivada en la negligencia en el desempeño de las funciones a cargo de R. que dieron lugar a los cargos impuestos por el BCRA en virtud del defecto de saldos al cierre y liquidación de operaciones de pase pasivo y su ocultamiento al Directorio.

Ahora bien, la pérdida de confianza —subjetiva— como causal de despido debe analizarse a partir de hechos objetivos alegados y demostrados en la causa. La única manera que tiene quien juzga de evaluar si, dada una determinada situación o conducta, la empleadora invocó válidamente la causal de "pérdida de confianza" es a través de los hechos objetivos que se hayan invocado en la comunicación de despido y que, además, se encuentren probados (mi voto en SDL 24/2022 y SDL 2/2024, entre otras). Por ello, para considerar configurada la "pérdida de confianza" que habilite el despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, se debe evaluar si son hábiles para producir la "pérdida de confianza" en el ánimo de la empleadora y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho.

Considerando lo expuesto previamente, que proporciona el adecuado contexto para analizar la situación planteada en esta causa, es importante señalar que la recurrente sostiene que la operación de pase de rueda y los cargos impuestos por el BCRA se encuentran probados. Dice también que el demandante ocupaba temporariamente el puesto de la contadora P. D. y que, consecuentemente, todas las responsabilidades inherentes a la gerencia financiera y sus funciones recaían sobre él, independientemente de que la Sra. V. ejecutara órdenes y tareas que el titular de dicha gerencia financiera adoptara. Añade que en la operatoria de colocación de los PASE en el BCRA es irrelevante acreditar la participación de la persona en la ejecución en la colocación de los fondos, ya que el subgerente da las órdenes, las ejecuta un empleado o encargado de menor rango (en el caso la Sra. V.) pero, añade, esa no fue la causa del despido, sino el incumplimiento de la normativa del BCRA en el cierre del horario de operación, que dejó sin dinero para el cobro. Por ello, concluye, el responsable directo es R. al estar a cargo de la Subgerencia Financiera.

A fin de dar respuesta al agravio, en primer lugar, resulta relevante destacar que la operación de pase y los cargos impuestos por el BCRA no fueron desconocidos por el actor. Sin perjuicio de ello, y a fin de aclarar las circunstancias técnicas que rodearon el despido, haré referencia a la declaración testimonial de J. T. R. Su declaración es valiosa en virtud de los distintos cargos que ocupó en el B. del C. (síndico desde marzo de 2014 hasta j. de 2014, vicepresidente desde j. de 2014 hasta diciembre de 2015 y presidente desde enero de 2016 hasta el 8 de mayo de 2020) y también porque aclara las circunstancias de hecho que motivaron el despido de R.

R. explicó qué son las operaciones de "pase pasivo" u "operaciones de pase de la rueda repo" del siguiente modo: "en la jerga bancaria se conoce como barrido. Básicamente es colocar los excedentes de fondo al final del día del Banco en el Banco Central, para obtener beneficios, el BCRA retribuye con un interés esa colocación. Los montos variaban mucho y sobre todo cuando era fin de semana largo. Los montos variaban eran muchos millones, en algunos casos, por ejemplo, eran 200 o 300 millones otras veces más o menos, dependiendo del encaje diario. Los plazos que se hacen esas colocaciones, no muy cortos, dos días, tres días, un día, es más para aprovechar los fines de semana de un viernes a un lunes o cuando hay un feriado. No es obligación colocar el dinero en el BCRA, es una facultad que tiene la institución del B. del C. y todas las instituciones para invertir sus fondos en el BCRA".

Este testigo explicó a continuación cómo actúa el B. del C. ante la aplicación de multas por parte del BCRA: "bueno, cuando uno conoce la sanción que impone el BCRA lo primero que hacemos es hacer el descargo administrativo, intentado evitar la multa, si ha habido un error, es solucionarlo. Lo que pasa es que a veces no es inmediato el conocimiento de la multa, como ejemplo a mí me tocó siendo presidente en el año 2016 defender una sanción del BCRA aplicada al banco del C. por un hecho de diciembre del 2013 que afortunadamente en esa oportunidad se revirtió la sanción ya que se ganó el proceso administrativo, es decir el recurso".

Ahora bien, el actor afirmó en su demanda que los cargos son automáticos, esto es, que, frente a la falta de fondos a la hora fijada, el BCRA aplica la multa y esta circunstancia no fue desconocida por la demandada. Por el contrario, G. G., Gerente General del B. del C.desde el 21 de mayo de 2020, declaró que se trató de "incumplimientos técnicos".

Sumado a lo anterior, P. D., al ser preguntada sobre las funciones que cumplió M. V. en su ausencia, respondió que cumplió las funciones que se desarrollan en la Gerencia Financiera. Dijo también que fue M. V. quien le informó de la aplicación de los cargos porque la Gerencia Financiera dependía de la testigo. Y aclaró que fue en esa comunicación en la que hablaron de enviar la nota al Banco Central.

De manera coincidente con lo expuesto por D., G. G. dijo que el área financiera es la encargada de hacer todas las operaciones financieras de la institución, incluyendo la operatoria de pase. Y añadió que en mayo de 2020 M. V. estaba como contadora en el área financiera.

Por lo expuesto, considero que más allá de lo formal, en el caso se impone la realidad. Quien estaba a cargo de la operatoria de pase era D. y, en su ausencia, estaba en manos de V. Todas las pruebas llevan a la misma conclusión. Por ello, si bien es cierto que formalmente el responsable del área era R., en modo alguno la "falta" que se le atribuye reviste la gravedad suficiente como para habilitar su despido con causa. Ni de manera directa ni como hecho objetivo base de una subjetiva "pérdida de confianza".

Es que, en rigor de verdad, dado que se trata de multas automáticas, no es posible sostener que el actor haya actuado de manera desleal. Por ello, coincido con el Dr. Peral cuando afirma que el hecho objetivo que se reprocha al actor no es demostrativo de un incumplimiento a los deberes de fidelidad que tenga una entidad suficiente como para motivar la pérdida de confianza invocada por la demandada.

En punto a la comunicación al B. del C. de los cargos impuestos por el BCRA, en primer lugar, resulta ilustrativa la declaración de R. A. Este testigo, al ser preguntado sobre quién debía informar al gerente general la aplicación de la multa, dijo que era la gerencia financiera la responsable de realizar las operaciones de mercado con el BCRA ya sea de pase o letras y es precisamente la gerencia financiera la responsable de informar al gerente general todo tipo de sanciones al incumplimiento de estas operaciones y/o multas o sanciones. Paralelamente, y ya en referencia al caso que nos ocupa, P. D. declaró que ella se enteró porque se lo transmitió V. y agregó que en esa comunicación hablaron de enviar una nota al BCRA. Por ello, resulta relevante destacar que la nota de atenuación dirigida al BCRA fue firmada de manera conjunta por R. y D. el día 18/5/2020.

Sentado lo anterior, no obra prueba alguna en la causa que permita afirmar que R. conoció los cargos impuestos por el Banco Central con anterioridad al 18 de mayo. Esta circunstancia hace caer el segundo de los cargos imputados en la comunicación de despido (que habiendo existido una reunión de Directorio en fecha 07 de mayo pasado, el tema no fue incorporado al temario del Directorio, lo que demuestra a todas luces la falta expresa de voluntad de exteriorizar la situación planteada). Y en cuanto a la reunión de Directorio del día 21 de mayo de 2020, tal como señala la Magistrada de la instancia anterior, el tema fue tratado de modo que no se le puede imputar al actor ocultamiento alguno. Es que, verdaderamente, los tres días transcurridos entre el 18 y el 21 de mayo no pueden considerarse como ocultamiento cuando el tema fue tratado en la reunión de Directorio del día 21. Es más, nada hace presumir la omisión.

Pero más allá de los tres días transcurridos entre el 18 y el 21, lo cierto es que la falta imputada en la comunicación de despido es la omisión de incorporarlo al temario de la reunión de Directorio del día 7 de mayo. Por ello, dado que no se encuentra demostrado que el actor tuviera conocimiento de la aplicación de las multas por parte del BCRA a dicha fecha, la causal queda carente de sustento. Nótese que, a pesar de las pruebas producidas en la causa, la demandada insiste en afirmar que *"R. conocía con antelación debida al directorio de fecha 07.05.2020 la aplicación de las multas por el BCRA, y eligió ocultarlo, situación que también renovó en el directorio de fecha 21.05.2020 cuando tres días antes, ya había suscripto la nota de atenuación al BCRA conjuntamente con la Sra. D."*. Y, más allá de lo afirmado en los agravios respecto de esta circunstancia, esto es, que la Magistrada "hipotetizó" que R. pudo haber sido quien incorporó la cuestión dentro del orden del día de la reunión de Directorio del 21 de mayo, lo cierto es que la carga de la prueba recaía sobre la demandada.

Por otra parte, resulta relevante a la hora de valorar la injuria, que de la propia prueba documental acompañada por la demandada surge que A. conoció los cargos impuestos por el BCRA el día 8 de mayo de 2020 en una reunión protocolar en las oficinas de presidencia del Banco Central (ver nota enviada por A. a la Subgerencia Financiera, Licenciada P. D., el día 21 de mayo de 2020 agregada en la h. 190), circunstancia respecto de la cual la demandada guarda absoluto silencio. Además, y sin perjuicio de lo expuesto, G. G. declaró que tomó conocimiento de la aplicación de la multa en la tarea de relevamiento de información general que le había pedido el Lic. A. efectuada aproximadamente el 19 o 20 de mayo de 2020.

Por último, y tal como señala el actor al responder agravios, la demandada no explica los motivos por los cuales D., estando en uso de licencia, seguía involucrada en las cuestiones relacionadas con la Gerencia Financiera. No explica por qué V. le informó a D. (no a R.) lo ocurrido ni por qué A. le envió a D. la nota mencionada en el párrafo anterior.

En síntesis, uno de los hechos (los que generaron la aplicación de las multas automáticas impuestas por el BCRA) se encuentra reconocido y, como dije anteriormente, no reviste la gravedad suficiente como para sostener, por sí solo, el despido del actor. El otro, esto es, la omisión de la comunicación o, mejor dicho, el ocultamiento de la información, no se encuentra probado. Estas circunstancias sellan la suerte del agravio.

Sin perjuicio de lo expuesto, y dado que fue motivo de expreso agravio, analizaré brevemente la cuestión del manual del empleado y las facultades del empleador. Respecto de esta cuestión, la recurrente afirma que la Magistrada los interpretó erróneamente. Para fundar este agravio explica el organigrama del B. del C. SA y dice que, dado que el Gerente General se ubica en la cúspide de la organización, no era lógico que una Gerencia de Recursos Humanos, dependiente jerárquicamente de él, le instruyera un sumario.

En este punto diré solamente que, tal como señala la recurrente, el sumario no era necesario y el Directorio del Banco se encontraba plenamente facultado para despedirlo fundadamente. Ahora bien, esta circunstancia no lo exime de probar la causal invocada y, en caso de probarla, no lo libera de la valoración judicial de la injuria.

En este caso, como dije anteriormente, la operatoria de pase que dio lugar a la aplicación automática de los cargos por parte del BCRA se encuentra reconocida. La omisión dolosa de comunicar esta circunstancia no. Entonces, queda en manos de la valoración judicial la decisión de determinar si los hechos objetivos invocados y probados resultan lo suficientemente injuriosos como para justificar el despido. Y, en mi opinión, no lo son.

Por todo lo expuesto acompaño la propuesta de rechazar el agravio en tratamiento.

III. Falta de tratamiento de planteamientos efectuados por la parte demandada: inconstitucionalidad del artículo 80 LCT – improcedencia de la multa:

Por último, la demandada se agravia de la falta de tratamiento del planteo de inconstitucionalidad de la multa del art. 80 LCT argumentando que el art. 45 de la Ley 25.345 resulta violatorio de las normas constitucionales y los principios de igualdad ante la ley y defensa en juicio. Asimismo, afirma que la multa resulta improcedente toda vez que se efectuó el depósito administrativo del certificado de trabajo ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut lo que fue puesto a conocimiento del actor y posteriormente retirado.

A fin de dar correcta respuesta al agravio, corresponde señalar que asiste razón a la recurrente en que la Jueza de la anterior instancia no trató la inconstitucionalidad del art. 45 de la Ley 25.345 que la demandada realizara al momento de contestar la demanda, razón por la cual corresponde que esta Alzada brinde respuesta a la cuestión en virtud de lo establecido por el art. 281 del CPCC.

En mi opinión este agravio también debe ser rechazado.

En primer lugar, porque el planteo de inconstitucionalidad efectuado es genérico y dogmático al no invocar en forma concreta cuál es el derecho constitucional vulnerado. Además, la declaración de inconstitucionalidad de una norma constituye el último recurso del ordenamiento y solo debe disponerse cuando la incompatibilidad entre la norma invalidada y el texto constitucional resulta manifiesta e indubitable, pues tal medida reviste suma gravedad institucional, debiendo recurrirse a ella solo cuando la estricta necesidad lo requiera (esta Sala en SDL 19/2014).

Por otro lado, y en lo que respecta a la improcedencia de la multa frente al depósito del certificado ante la Secretaría de Trabajo, corresponde precisar que el art. 80 de la LCT, con las modificaciones introducidas por ley 25.345, dispone que cuando el contrato de trabajo se extingue, el empleador está obligado a entregar al trabajador el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de los fondos de la seguridad social y sindical, y

que si el empleador no hiciera entrega de los mencionados documentos “dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente a la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor”.

Por otra parte, conforme el art. 3 del Dto. Reglamentario 146/2001 el trabajador recién quedará habilitado para remitir dicho requerimiento “...cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. por Decreto Nº 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

En el marco legal y reglamentario expuesto, corresponde confirmar la sanción impuestas en la primera instancia.

En primer lugar, porque nuevamente la recurrente pretende una inadmisible inversión de la carga de la prueba al afirmar que el actor debió probar que no estuvo a su disposición. En segundo lugar, pues de las constancias de la causa surge que el actor fue despedido el día 21/05/2020 y reclamó los certificados mediante telegrama de fecha 22/06/2020 ante lo cual la empleadora, luego de casi tres meses (15/09/2020) comunicó mediante CD que la documentación se encontraba depositada ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut, por lo que se encuentra ampliamente cumplido el plazo establecido por el Dec. 146/2001, lo que determina la procedencia de la multa decidida en la anterior instancia.

Por las razones expuestas, también considero que corresponde rechazar este último agravio.

IV. Conclusión.

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

--En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales de segunda instancia, considero correcta la regulación de honorarios propuesta por el Dr. Peral, por lo que voto en idéntico sentido (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

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

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

En vista del acuerdo arribado corresponde:

I. CONFIRMAR la sentencia apelada con costas de esta alzada a la recurrente vencida.

--II. REGULAR los honorarios del Dr. A. M. S. en el 5,85% y a los Dres. D. E. F., P. G. y D. M. Z., en conjunto, en el 3,5%; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder.

III. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo antes logrado.

ASÍ LO VOTO.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse excusada la restante Vocal de Sala (art. 274 del C.P.C.C. y art. 9 del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 STJCh.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I. CONFIRMAR la sentencia apelada con costas de esta alzada a la recurrente vencida.

--II. REGULAR los honorarios del Dr. A. M. S. en el 5,85% y a los Dres. D. E. F. y P. G., en conjunto, en el 3,5%; en ambos casos calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder.

III. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

Natalia Isabel SPOTURNO
PRESIDENTA

REGISTRADA BAJO EL Nº 19 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA