En la ciudad de Trelew, a los 19 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 de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“O., E. M. c/ R., O. I. s/ Cobro de pesos e indem. de ley S / Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley” (Expte. Nro. 713 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral dijo:

--I. En fecha 09/10/2023 la Jueza de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda entablada por E. M. O. contra O. I. R., condenando a éste a abonar a la actora, en el término de 10 días, la suma de $90.126,90, con más los intereses determinados en el considerando respectivo y con capitalización desde la notificación de la demanda. Impuso las costas en un 95% a la actora y en el 5% restante al demandado y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--II. La actora apeló la sentencia (ID 1259219) y fundó su recurso mediante escrito digital ID 1274746 (25/10/2023), cuyo traslado fue contestado por la demandada por ID 1284410 (01/11/2023).

Asimismo, el demandado interpuso recurso de apelación mediante ID 1258999 (11/10/2023) el que, ante la falta de su fundamentación, fue declarado desierto por providencia simple de fecha 08/11/2023.

III. La sentencia.

--En la sentencia de primera instancia la Magistrada comenzó por señalar que los términos de la carta documento de fecha 06/01/2020, mediante la cual el demandado dispuso el despido directo de la actora, resultaron claros al despedirla por haber sido sindicada por la Fiscalía como partícipe necesaria de la comisión de un ilícito cometido en la inmobiliaria donde se desempeñaba y que la empleadora consideró injurioso y motivó la pérdida absoluta de confianza.

Destacó que la investigación penal fue activada por la denuncia efectuada por la propia actora y que por el resultado de la investigación fue vinculada al hecho por el Ministerio Público Fiscal. Señaló asimismo, que O. al negar el despido dispuesto sostuvo que no estaba investigada como partícipe necesaria en la causa, no siendo ello cierto ni desconocido conforme surge de la investigación penal que reseña en sus partes pertinentes.

Luego de esas aclaraciones, expresó que la actora faltó a la verdad en el relato de los hechos de la demanda en lo siguiente: 1) que el día 11/12/2019 la inmobiliaria donde se desempeñaba estaba con gran afluencia de público, 2) que al abrir la puerta del local

respetando los recaudos normales fue sorprendida por "delincuentes" quienes la redujeron y la ataron de pies, manos y boca con cinta de embalar, 3) que el hecho duro aproximadamente 3 minutos, 4) que cuando pudo liberarse por sus propios medios activó el botón de pánico y llamó al dueño; y 5) que en su relato reconoció estar sola en ese momento en la inmobiliaria.

La Jueza descartó esas afirmaciones del escrito de demanda, al tener por cierto que el lugar no fue asaltado por "delincuentes" sino por un solo sujeto el que, según la investigación penal se trataría de M. E. M., pareja y padre del hijo de la actora.

También encontró probado con las declaraciones testimoniales de C., P. y W. la afirmación realizada por el demandado R. de que en la inmobiliaria existían medidas de seguridad que consistían en no abrir la puerta a nadie en ausencia del propietario o de su hermano, salvo que se trataran de clientes absolutamente reconocibles y que la actora el día del hecho hizo caso omiso a esas medidas. Al respecto, puntualizó que R. se expresó en idéntico sentido al efectuar su denuncia en sede penal, oportunidad en la que dejó en claro su pérdida de confianza hacia la actora.

Destacó especialmente la declaración del testigo C. E. A., quien intervino en el caso del robo a la inmobiliaria en su carácter de dependiente policial, quien declaró que se sindicó a M. como autor del hecho, que al analizar las cámaras de seguridad le llamó la atención haber visto a la actora sonreírle al masculino y que en el allanamiento encontraron un arma de fuego y un casco color negro con una inscripción en el frente llamativa.

En definitiva, la magistrada de grado tuvo por probada la pérdida de confianza invocada por el empleador al despedir a la actora y fundada la misma en razón de haber alegado que tras el hecho delictivo ocurrido en la inmobiliaria la actora denunciante terminó siendo sindicada por la Fiscalía como partícipe necesaria del mismo, lo que a su entender impedía la normal continuidad de la relación laboral con independencia del resultado de la causa penal. En tal sentido, consideró que no se podía exigir al demandado otra conducta, por resultar lo acontecido injurioso a sus intereses y generador de esa pérdida de confianza, destacando la particularidad del rubro comercial y que se basa en la confianza depositada por sus clientes.

IV. Agravios de la actora.

La actora en su primer agravio cuestiona que la sentencia haya tenido por correcta la comunicación del despido por pérdida de confianza en los términos del art. 243 LCT. En sustento de su disconformidad, sostiene que el demandado sólo escribió que la trabajadora fue "sindicada por la fiscalía como partícipe necesaria" de delito penal y que le causa agravio

que la jueza haya tenido por cierta la existencia de otros motivos generadores de pérdida de confianza que nunca fueron descriptos en la carta documento rupturista.

Afirma que la Magistrada de grado reiteradamente acepta cierta flexibilidad en cuanto a la redacción de comunicaciones y en el caso concreto permitió la violación del texto de los arts. 10, 63, 242 y 243 LCT, así como la garantía del art. 18 CN en un contrato regido por el Orden Público y la irrenunciabilidad de los derechos. En relación a estos planteos, expresa que la pérdida de confianza aludida en la CD de despido se refirió únicamente a que fue sindicada o asociada con “la comisión de delito penal en grado de partícipe”, ante la denuncia del demandado previa al despido, omitiendo la Jueza valorar en la sentencia en crisis que la actora resultó sobreseída total y definitivamente el día 18/02/2022.

Sostiene que prácticamente se la volvió a investigar pese a estar sobreseída en sede penal siendo que la facultad de la Magistrada de grado se ve restringida a la apreciación del acto calificado por el empleador de injurioso y que el despido sin duda se apoyó en la vinculación con la comisión del delito penal que terminó en un sobreseimiento.

Sostiene que la sentencia degrada la norma del art. 243 LCT, toda vez que recién con el escrito de contestación de demanda se enteró que la pérdida de confianza se basaba en un supuesto incumplimiento al denominado protocolo de seguridad de la inmobiliaria de R., el cual le era desconocido porque nunca existió como tal, no estaba escrito y fue inventado dos años después. Agrega que desde lo formal la comunicación de despido no contenía hechos objetivos que sustentaran la pérdida de confianza y que pese a ello, en la sentencia se consideró suficiente la frase “sindicada como partícipe necesaria”.

Señala que la única causa esgrimida fue haber sido vinculada a un expediente penal donde fue sobreseída y que la demandada en su contestación efectuó un gran esfuerzo precisamente para desligarse del efecto de la sentencia de sobreseimiento alegando que existía un protocolo con niveles de seguridad que no pueden ser tomados como posibles.

Por otra parte, en el identificado como segundo agravio, la recurrente afirma que la sentenciante solucionó las omisiones de la carta rupturista y agregó otras descripciones fácticas traídas del expediente penal para terminar afirmando que existieron “sobrados motivos y atendibles generadores de pérdida de confianza”, desplazando cualquier posibilidad de defensa en juicio.

Indica que la sentencia intenta aclarar cómo debe valorarse la prueba proveniente de una causa penal donde no se reunieron elementos de convicción para avanzar en la persecución penal, cometiendo un gran error al entender que esa causa pueda también llegar a aportar elementos que no fueron invocados en la comunicación rupturista como justificativo de la pérdida de confianza.

Sostiene que no es cierta la afirmación de que el empleador no fue quien activó la investigación en su contra, toda vez que aquél presentó una denuncia el día 3/01/2020, es

decir con anterioridad al despido. Agrega que la sentenciante también dijo que la trabajadora mintió en su telegrama cuando negó estar siendo investigada y agrega que esa afirmación violó la defensa en juicio y el principio de prohibición de autoincriminación, y que la Magistrada buscó demostrar que conocía la causa penal siendo que esa situación jamás fue negada, tal como lo explicó en el escrito inicial. Dice que la sentenciante vulneró su interés al afirmar que de la carpeta y legajo penal surgían hechos y datos de importancia para la resolución de las presentes, cuando ninguno de esos hechos fueron invocados como datos objetivos para fundar la pérdida de confianza.

Cuestiona la valoración de la testimonial del Sargento A., quien afirma no fue testigo presencial de los hechos y cuyo trabajo no logró desvirtuar en sede penal el principio de inocencia y que, aun así, la Magistrada destacó como grave la afirmación dada por el testigo de que O. y M. eran pareja, cuando ello no debió haber sido considerado a los efectos de la pérdida de confianza porque pertenece a la esfera íntima de la ex empleada, al igual que ambos tengan un hijo en común. También expresa que lo mismo cabe decir respecto de la manifestación que vio una sonrisa de la trabajadora o algo por estilo al ser filmada por la cámara de seguridad mientras ocurría el hecho delictivo, cuando es una situación que pudo provenir de otro origen y no de la complicidad aludida por la jueza.

Sostiene que la sentenciante dijo que la actora faltó a la verdad e incurrió en inadmisibles omisiones, cuando la carga de la prueba sobre la comisión del delito penal con condena recaía sobre el demandado. Además plantea que la interpretación subjetiva sobre cuestiones ajenas a la pérdida de confianza habla a claras que la sentenciante tomó partido a favor del empresario y que todos los elementos compilados en la sentencia fueron introducidos para aliviar la carga probatoria del demandado, lo que resulta inexplicable en un expediente laboral donde rigen los arts. 9 y 243 LCT.

Finalmente también solicita que se revoque el rechazo de la indemnización agravada de los arts. 178 y 182 LCT, toda vez que el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo de la empleada con anterioridad al despido.

V. Tratamiento de agravios.

Para comenzar con el análisis de las cuestiones planteadas, cabe 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 que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que la denuncia del contrato de trabajo por justa causa debe 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 (conf.

Fernández Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo” 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).

En cuanto a la injuria que puede dar lugar la extinción del vínculo laboral, corresponde tener presente que la injuria laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en derecho penal. En ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador (mi voto en SDL N° 24/2022).

--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. Vázquez 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).

--Como dije en párrafos precedentes, por lo establecido en art. 243 LCT, la denuncia del contrato de trabajo por justa causa debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda o sea de los hechos que constituyen la injuria laboral.

--Siendo esos los requisitos de la comunicación del despido, es preciso puntualizar que el demandado mediante CD X. de fecha 06/01/2020 comunicó a la trabajadora su despido en los siguientes términos: “Trelew, 06 de enero de 2020. Ante el hecho ocurrido el día 11/12/19 en mi local comercial, sito en España N° 16 de esta ciudad, y habiendo Ud. realizado la denuncia pertinente, sobre cuyas actuaciones de rigor resultara a la postre Ud. sindicada como participe necesaria del ilícito por la Fiscalía actuante. Y lo cual genera injuria grave hacia este empleador y la pérdida total de confianza hacia su parte, circunstancia que impide la normal continuidad en la relación laboral, cumplo en comunicarle se da por finalizada la relación laboral con justa causa a partir de la fecha en los términos del art. 242 LCT. Liquidación final y certificado art. 80 LCT a su disposición en calle B. N° X. de esta ciudad en los plazos de ley”.

-- Para poner en contexto la falta de confianza alegada como causa de despido y los hechos invocados en la carta documento transcripta, es oportuno indicar que el hecho al que se hace referencia, ocurrió el 11/12/2019 a las 13:37 hs. en la inmobiliaria “R. y Asociados”

de propiedad del demandado, mientras la actora se encontraba sola en su lugar de trabajo, cuando un sujeto (masculino de tes clara vistiendo pullover celeste con capucha, lentes una gorra tipo visera, pantalón holgado color marrón y zapatillas negras portando una cartera tipo morral) toca el timbre y le abre la puerta, ante lo cual la toma del pelo, la da vuelta, le apoya algo en la espalda y la obliga a dirigirse hacia los lugares donde se ubicaban las cámaras y que las girara hacia abajo para posteriormente exigirle que le indicara donde estaba la plata, luego de lo cual revisa la oficina tomando dinero del interior de una caja y de una repisa. Finalmente, el referido sujeto le ató las manos con un sintex y se retiró del lugar.

Así surge de la denuncia efectuada por O. en sede policial, la que luce fs. 02 de la causa penal N° 8745 (agregada por cuerda). Además de la denuncia referida, de la causa penal, en lo que interesa para el caso de autos, surge: (i) que por la investigaciones realizadas, en fecha 28/12/2019 (fs. 87/88) se dispuso la audiencia de apertura de investigación penal preparatoria contra M. y contra la actora, (ii) que el 03/01/2020 la actora fue imputada como partícipe necesaria del robo ocurrido en oficinas de R. el día 11/12/2019; (iii) que ese mismo día 03/01/2020, el demandado denunció a la actora alegando que el modo en el que actuó al momento del hecho resultaba por demás extraño al existir desde siempre un protocolo en la inmobiliaria de no abrirle la puerta a nadie que no fuera conocido y que ello siempre fue respetado; (iv) que con fecha 23/12/2020 el Juez Penal declaró admisible la Acusación presentada por el Ministerio Público Fiscal y autorizó la apertura de juicio; (v) que en fecha 23/11/2021, la Fiscalía solicitó el sobreseimiento de ambos imputados por entender que los argumentos de cargo no revestían entidad suficiente para controvertir el estado de inocencia de los imputados; y (vi) que el Juez Penal, conforme la petición del Fiscal, en fecha 18/02/2022 dictó el sobreseimiento de M. E. M. y de E. M. O..

De lo hasta aquí ap.do, resulta claro que el demandado no infringió de ninguna manera lo dispuesto por el art. 243 LCT. Su comunicación, que transcribí en párrafos precedentes, resultó por demás clara al fundar el despido en la pérdida de confianza que le generaba el hecho ocurrido en su inmobiliaria el día 11/12/2019 y a cuyo respecto, por las actuaciones policiales realizadas hasta el momento del despido, la Fiscalía interviniente sindicó a la actora como partícipe necesaria del ilícito.

Ese dato objetivo mencionado en la misiva de despido y los elementos de cargo considerados por el fiscal para sindicar a la actora como partícipe necesaria del ilícito, los que sin duda conocía el accionado antes de despedir a la actora y fueron referidos en detalle en la sentencia recurrida, en mi criterio, dan sustento a la pérdida de confianza alegada por demandado.

Siendo ello así, como la carta documento refiere con claridad el hecho objetivo que da sustento al sentimiento de pérdida de confianza, resulta claro que el empleador no incurrió en violación de lo dispuesto por el art. 243 LCT.

Que haya alegado al contestar demanda, un supuesto incumplimiento al denominado protocolo de seguridad de la inmobiliaria y que la Jueza haya considerado y dado importancia a esa alegación, no implicación violación del art. 243 LCT ni modificación de la causa del despido como alega el demandado. Ya que el hecho objetivo que motivo la pérdida de confianza, ello es haber sido sindicada por el fiscal como participe necesaria del ilícito cometido en la inmobiliaria, fue debidamente acreditado.

Sin duda ese hecho objetivo, que debe ser valorado teniendo en cuenta todos los elementos considerados por el fiscal para sindicar a la actora como partícipe del delito, los que no era necesarios que sean detallados en la carta documento del despido por estar sintetizados en la imputación del fiscal y por ser conocidos por O., da sustento a la pérdida de confianza invocada y su alegación en la carta documento del despido demuestra con claridad cuál fue el motivo de la extinción de la relación.

--En otras palabras, la carta documento de despido es clara y con su texto se explicitó debidamente la causa del mismo. Siendo ello así, en mi criterio, como se estableció en la sentencia recurrida, la misiva rupturista cumple con las pautas y exigencias del art. 243 LCT y ello no se altera por la circunstancia de que, además de los hechos invocados en la esa comunicación, el demandado haya invocado y la jueza haya valorado circunstancias no referidas puntualmente, pero que tienen relación con el hecho y con la causa de despido invocada.

En lo que respecta a la supuesta falta de valoración del sobreseimiento resuelto en sede penal, que alega al recurrente, resulta preciso puntualizar, tal como lo hice en la SDL 2/2024, que en el caso que la injuria invocada es la “pérdida de confianza” y como ésta constituye un sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo es necesario que se verifique un posible 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. (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).

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).

La pérdida de confianza como valor subjetivo justifica la ruptura del vínculo cuando constituye injuria y esto se verifica, si las expectativas acerca de una conducta legal razonablemente imponible en pos de del respecto hacia el deber de fidelidad, se ven frustradas a través de un suceso o acontecimientos que conlleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable.

La jurisprudencia estableció, en situaciones donde se imputan delitos y en los que la investigación penal termina en sobreseimiento, que el hecho y la imputación misma pueden constituir injuria y justificar el despido. En tal sentido se ha dicho que “un hecho que no es delito puede justificar aquel y la absolución del trabajador en una causa penal no impide que el hecho u omisión que se le reprocha sea justa causa de despido” (CNAT, Sala X, 06/11/2001, DT, 2002-A-749; SCJBA, 25/03/1980, DJBA, 118-282; C2aTrab. Mendoza, 02/09/1992, DT, 1992-B-2074).

Por todo lo hasta aquí expresado, considero que la extinción del vínculo laboral por pérdida de confianza se encuentra justificada, que la causa del despido fue debidamente explicitada y que el fallo de primera instancia debe ser confirmado.

Como consecuencia del rechazo de los dos primeros agravios, y que en definitiva propongo confirmar la sentencia apelada, en tanto considero justificado el despido por pérdida de confianza, no corresponde analizar el agravio relativo a la indemnización agravada de los arts. 178 y 182 de la LCT requerida por la recurrente.

--VI. En base a todo lo expuesto, postulo la confirmación de la sentencia de primera instancia, con costas de esta alzada a la recurrente vencida (art. 57 de la Ley XIV nº 1 y 69 del CPCC).

--En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios correspondientes al Dr. S. M. A., letrado patrocinante del demandado, se regulen en la suma equivalente al 5,4%; y los del Dr. L. C. B., letrado apoderado de la actora, en el 3%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

A la primera cuestión me expido entonces POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

I. Atendiendo a la claridad de la reseña efectuada por el Magistrado preopinante, tanto de la sentencia de origen como de los agravios deducidos por la parte actora (ID1274746), me remito a dicha reseña e iré directo al asunto.

--II. En el pronunciamiento recurrido la sentenciante tuvo por justificado el despido directo dispuesto por el empleador por la causal de pérdida de confianza, fundamentada en que la trabajadora fue sindicada por el Ministerio Público Fiscal como partícipe necesaria del hecho delictivo ocurrido el día 11/12/2019 en la inmobiliaria donde se desempeñaba, ello con independencia del resultado del caso penal.

Sintéticamente diré que la actora cuestiona la sentencia en dos aspectos. Primero, que se haya tenido por correcta la comunicación del despido en los términos del art. 243 de la LCT. Alega que el empleador solo escribió que "fue sindicada por la fiscalía como partícipe necesaria" del delito penal, pero que la Magistrada tuvo en cuenta otros motivos generadores de la pérdida de confianza que no fueron descritos en la carta documento. En segundo lugar, cuestiona que no se haya valorado que la sentencia dictada en sede penal culminó, en definitiva, con su sobreseimiento, sosteniendo que se omitió aplicar la "prejudicialidad".

Cabe primeramente dar respuesta al planteo relativo a la violación del art. 243 LCT. El citado artículo prevé: *"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato del trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.*

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

Es así que se dispone la invariabilidad de la causa, de allí que la enunciación causal no puede ser ampliada, modificada ni sustituida por otra. Se crea, al decir de Etala, una "fijeza prejudicial"; es la llamada regla de invariabilidad que conduce a "cristalizar" los términos del debate judicial ulterior en torno a los hechos que oportunamente fueron expuestos y, obviamente, responde a las mismas finalidades que la exigencia de suficiente claridad, o sea, asegurar el derecho de defensa del trabajador (o del empleador, en caso de despido indirecto). Se presupone con razón, que el mismo quedaría menoscabado si permaneciera abierta hasta la traba de la litis la posibilidad de alterar los fundamentos de la decisión. No debe olvidarse el rol relevante que para la suerte del juicio se adjudica normalmente al intercambio epistolar entre las partes, de manera que concluido el mismo y ya en sede judicial no podrán alterarse los términos del debate material conforme quedó plasmado en aquél (conf. Machado, José Daniel, en Ackerman-Sforsini: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, pág. 184).

Es claro que la obligación de notificar las causas del despido y no poder modificarlas en el juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa.

Así, el texto de la comunicación debe expresar, en la forma más precisa posible, el hecho que determina la disolución. Esta exigencia de precisión y claridad respecto de los motivos excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones genéricas, imprecisas o ambiguas, tales como "queda despedido por injurias" o por "injurias graves" o por "incumplimientos". Por motivos se entiende el hecho concreto, que subsumido en el concepto jurídico de justa causa, legitima la conducta de quien extingue la relación. Por ello, en principio, la comunicación va a estar mal redactada cuando quien la emite emplea una fórmula ambigua, que le permite con posterioridad referirla a hechos cambiantes según su criterio, es decir, ampliarla o modificarla a su antojo. La claridad de los motivos asegura la invariabilidad de la causa.

Empero, ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación que el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo la norma inferior, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial con lesión de los preceptos contenidos en el art. 18 CN (CS, 16/2/1993, "Riobo, Alberto v. La Prensa S.A" y CS, 9/8/2001, "Vera, Daniel v. Droguería Saporiti SACIFIyA").

Sentadas estas premisas generales bajo las cuales corresponde analizar los términos de la comunicación remitida en fecha 06/01/2020, transcripta en el voto precedente, anticipo que, al igual que mi colega y la jueza de primera instancia, no advierto infracción al art. 243 de la LCT.

Por el contrario, entiendo que la misma resultó clara y precisa al señalar el hecho delictivo –indicando día y lugar- y que en la investigación se sindicó como partícipe a la trabajadora, lo que motivó la pérdida de confianza por parte el empleador. La comunicación no fue ambigua y el dato objetivo expuesto fue suficiente para que no se corra el riesgo de variar la causa del despido, que es lo que en definitiva lo que se pretende preservar.

No resultaba un requisito necesario que en la comunicación se detalle en forma taxativa todas las circunstancias y elementos analizados en la investigación penal, lo que no impide que las mismas sean valoradas para resolver, tales como el incumplimiento al denominado protocolo de seguridad de la inmobiliaria, en la medida que atañen al hecho y la causal injuriante en la cual se subsume.

Por lo expuesto, concluyo que la misiva rupturista cumplió satisfactoriamente con la carga impuesta en el art. 243 de la LCT de ser clara y precisa y no advierto variación de la causa del despido ni afectación del derecho de defensa de la trabajadora.

Superada esta cuestión, pasaré ahora al análisis de la segunda cuestión, atinente a la falta de consideración del sobreseimiento en sede penal.

En el caso, como dije, la decisión rupturista se fundó en la pérdida de confianza ante la circunstancia de que la trabajadora fue sindicada en la investigación penal por la Fiscalía actuante como partícipe necesaria por el hecho delictivo ocurrido el día 11/12/2019 del cual resultó damnificado el empleador.

Corresponde dejar en claro, como antes dije, que la causal de despido fue la pérdida de confianza del empleador por la participación de la actora en el hecho delictivo y no en la mera circunstancia de haber sido "vinculada a un expediente penal" como pretende hacerlo ver la apelante, aferrándose a una forzada interpretación rígida, estanca y descontextualizada de la casual del despido invocada.

Para contextualizar, destaco que surge de las constancias de la investigación penal que la actora denunció que el hecho en cuestión sucedió pasadas las 13:30 hs., momento en el cual se encontraba sola en el local comercial y al escuchar el timbre del portero vio a un hombre que vestía un buzo con capucha, lentes oscuros, una gorra tipo visera y con un morral. Según relató en el acta policial (h. 2 de la causa penal) procedió a abrirle la puerta al sujeto quien inmediatamente la tomó del pelo, la dio vuelta, le apoyó algo en la espalda y la condujo hacia las cámaras de seguridad ordenándole que las bajara y que le indicara donde estaba el dinero en la oficina. Continuó relatando que el ladrón tomó dinero de una caja y de una repisa; la ató en el baño y luego se retiró del lugar.

Surge también que, frente al contenido de los informes policiales que analizaron las imágenes de la cámara de seguridad, se dispuso la apertura de la investigación penal preparatoria contra la propia actora y su pareja, M. E. M., quienes fueron imputados el día 03/01/2020 por el robo. También que ese mismo día el demandado denunció en sede penal que fue extraño el modo en que actuó la trabajadora al momento del hecho señalando que en la inmobiliaria existía un protocolo de no abrirle la puerta a nadie que no fuera conocido. Allí dejó en claro su desconfianza absoluta hacia la actora, motivada por el hecho de que infringió las normas de seguridad existentes y destacó que por dicho motivo no era posible la permanencia de la misma en la inmobiliaria. En fecha 23/12/2020 el Juez Penal declaró admisible la acusación y autorizó la apertura del juicio, pero en fecha 23/11/2020 la Fiscalía solicitó el sobreseimiento de ambos imputados, pedido al que se hizo lugar en fecha 18/02/2022.

La "pérdida de confianza" es un estado generado en el principal a raíz de la injuria proferida por el dependiente mediante su obrar, cuando éste incurre efectivamente en un incumplimiento concreto, el que en función de las tareas desempeñadas, genera dudas al empleador en relación a su lealtad, buena fe o fidelidad de cara al futuro. Ello debe necesariamente derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta

leal acorde con los deberes de buena fe y fidelidad creadas con el devenir del vínculo, el que se frustra a raíz de un suceso que conduce a la convicción de que el trabajador ya no es confiable pues cabe esperar la reiteración de conductas similares en el futuro (conf. CAPM, SDL N° 09/2021; CAE, SDL N° 23/2017).

Como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, entonces, debe implicar una violación grave del deber de fidelidad, por lo que necesariamente tiene que derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante, de magnitud suficiente.

Esta Sala tiene dicho que para tener por configurada aquella y, consecuentemente, se encuentre habilitado el despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, el juez debe evaluar si los mismos son hábiles para producir la “pérdida de confianza” en el ánimo del empleador y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho (SDL N° 99/18 y SDL 41/21).

Como destacó correctamente el Dr. Peral en su voto, la acusación penal de la trabajadora invocada como hecho objetivo de la pérdida de confianza debe ser valorada teniendo en cuenta las constancias obrantes en la causa penal al momento del despido (03/01/2020) que llevaron a la Fiscalía a imputar a la actora como partícipe necesaria del robo.

Sentado ello anticipo que, en mi opinión, los hechos que surgen de la investigación penal en la cual fue sindicada la actora constituyen injuria de suficiente gravedad que impiden la prosecución del vínculo en los términos del art. 242 LCT. Ello sin importar cuál fue el resultado de las actuaciones penales. Así se ha pronunciado la CNAT al decir que “Aún cuando la imputación de un delito, que determinó que los hechos por los cuales se despidió a la actora se ventilaran en jurisdicción penal, no fueran comprobados en esta sede y el proceso penal culminara en sobreseimiento, no obsta a que la actora haya sido despedida con causa. Ello es así, toda vez que la culpa laboral se informa de principios diferentes, siendo plenamente justificada la denuncia contractual por "pérdida de confianza"” (CNAT Sala IX, "Stancanelli Soledad Malvina c/La Nueva Metropol SA s/despido", S.D. 16.758 del 22/12/2010 Expte. N° 31.394/2007 elDial.com - AL359F).

Cabe recordar aquí que “puede haber delito penal que sea indiferente en lo civil, por no existir daño privado; o bien ilícito civil no punible en lo penal, por falta de tipicidad”. (Centeno, López, Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, Ed. Contabilidad Moderna, 1978, T. II, p. 974).

Asimismo se ha dicho que “la injuria laboral se configura de otra manera y corre por carriles distintos de la penal y, la pérdida de confianza, puede configurarse al margen, o sin necesidad, de denuncia alguna” (CTrab. Salta, Sala I, fecha: 26/09/2012, autos” Leal, Segundo Reyes c. Luque, Mario O.”, publicado en: La Ley Online: AR/JUR/56132/2012).

Como acertadamente lo indicó la jueza de primera instancia, la culpa laboral se apoya en distintos principios que la culpa o responsabilidad penal, por lo que no necesariamente debe existir correspondencia entre ambas.

En definitiva, no pude invocarse la prejudicialidad de la causa penal, la pérdida de confianza alegada se encuentra justificada y fue claramente comunicada a la trabajadora, motivo por el cual coincido con el Dr. Peral en cuanto postula confirmar la sentencia recurrida.

Como consecuencia de lo anterior, y dado que en definitiva se confirma que la decisión rupturista se encuentra justificada, no corresponde ingresar al agravio en relación al rechazo de la indemnización agravada de los arts. 178 y 182 LCT.

III. Conclusión:

Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta del Dr. Peral de confirmar la sentencia apelada, con costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC). --En cuanto a los honorarios profesionales, atendiendo a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en la Alzada, estimo justos y adecuados los propuestos por el colega que me precedió en el voto.

Me expido aquí entonces por la AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expuso:

En vista del acuerdo arribado corresponde:

I. CONFIRMAR la sentencia apelada.

II. IMPONER las costas de alzada a la actora vencida.

III. REGULAR los honorarios del Dr. S. M. A., en el 5,4%; y los del Dr. L. C. B., en el 3%. En ambos casos sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

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

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), 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.

II. IMPONER las costas de alzada a la actora vencida.

FFITHS
AMARA

III. REGULAR los honorarios del Dr. S. M. A., en el 5,4%; y los del Dr. L. C. B., en el 3%. En ambos casos sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 25 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA