En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los dos días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Ricardo Rubén E. Hayes y asistencia de la primera vocal Dra. M. Marta Nieto y de la segunda vocal Dra. M. Fernanda Zanatta (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: **"C., A. R. c/ C. P. SA s/ SUMARIO – Cobro de Pesos e Indem. de Ley-", expte. nro. 89/24,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 146/18), y atento al resultado del sorteo de fecha 8 de mayo de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. M. Fernanda Zanatta, Dr. Ricardo Rubén E. Hayes y Dra. M. Marta Nieto.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 244/23 de fecha 23 de noviembre de 2023? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I. Vienen a conocimiento de este tribunal de apelaciones, por vía de recursos interpuestos por la parte demandada y por la actora, en contra de la Sentencia Definitiva nro. 244/2023.

Concedidos los mismos, expresa agravios la demandada por escrito digital ID 1336433 y la actora en presentación ID 1342983. Corridos los traslados

respectivos, contesta la demandada por escrito ID 1368263 y la actora en escrito ID 1375383.

II. *El fallo apelado*:

El juez de refuerzo laboral hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. A. C., en contra de la C. P. S.A. Condenó a la demandada a abonar la suma de $1.669.450,11 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso; integración del mes de despido e indemnización del art. 2 Ley 25323. Asimismo, no hizo lugar al pedido de multa del art. 80 LCT. Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios profesionales.

III. *Fundamentos de los recursos*.

Agravios de la demandada:

Se alza contra la valoración de la causa del despido. Refiere que el juez concluye que la relación entró en crisis a partir de la modificación del contrato de trabajo y al no poder llevar adelante la novación objetiva, a partir de abril de 2016 comenzó a utilizar su poder disciplinario.

Entiende que en la causa se probó lo inverso porque hay 6 sanciones anteriores al distracto y que la empleada fue conflictiva desde el comienzo. Enumera los apercibimientos del 15/4, del 26/5, del 22/7 todos del año 2016, el 6/9 se le aplicó suspensión de un día por faltar el respeto a un compañero; y 5 días por faltas injustificadas y sin preaviso.

Acusa contradicción en el fallo porque afirma que la distribución del tiempo en el trabajo en turnos rotativos no es una reestructuración sustancial si no acredita un perjuicio y en tal caso debe intimar bajo apercibimiento de considerarse despedido, pero no dejar

de asistir. En el caso, la actora dejó de asistir y dio detalles de los perjuicios económicos y personales en la demanda pero no antes.

Vinculado con lo anterior, también acusa una errónea y sesgada valoración de la prueba por omitir parte de la misma y prescindir de la naturaleza del giro comercial de un centro de salud. Refiere que en la contestación de demanda se justificaron la gravedad del hecho, la proporción de la sanción, oportunidad, invariabilidad de la causa, y la existencia de antecedentes que decantaron en la pérdida de confianza.

Refiere a los testimonios de M. C., G. L., Sra. P., A. D., E. S. todos coinciden en la descripción del accionar de la actora que no fueron considerados por el juez, quien decidió sin apoyatura más que en sus personales apreciaciones.

En último lugar se agravia por la imposición de la multa del art. 2 de la Ley 25323, pues aun cuando se considere que el despido no obedeció a justa causa, se produjeron pruebas que permiten afirmar que la demandada pudo considerar que su decisión de despedir resultaba ajustada a derecho.

Agravios de la actora:

En único agravio se alza contra el rechazo de la multa del art. 80 LCT por considerar, el juez, que fueron entregados en sede administrativa sin que se objete su contenido.

Brinda los detalles de la intimación efectuada con posterioridad a los 30 días de extinguido el contrato de trabajo y cómo luego de dos días hábiles a partir de la recepción de la misma, concurrió a retirar la

documentación sin que le fuera entregada. Sino hasta el reclamo en sede administrativa 7 meses después.

Afirma que la falta de cumplimiento en el plazo previsto por la legislación hace procedente la indemnización establecida en el art. 80 LCT, sin que la norma contenga un mecanismo de redención a favor del empleador que incurre en mora.

Alude a la finalidad el certificado y que en la inteligencia de la norma, la indemnización es independiente de la efectiva entrega extemporánea.

Ambas partes contestan los agravios expresados por su contraria en escritos electrónicos ID 1368263 y 1375383.

III. *Antecedentes*:

La Sra. C. inicia demanda contra la C. P. S.A. por la suma de $171.393,48 en concepto de indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, con las respectivas incidencias del SAC, indemnización del art. 2 de la Ley 25323 y art. 80 LCT.

Dijo que la relación se desarrolló con normalidad hasta que comenzó la tirantez en virtud de que el empleador intentaba permanentemente modificar su horario de trabajo en contravención de lo dispuesto por la LCT y CCT aplicable. Tal, lo demuestra con el intercambio telegráfico en que debió impugnar sanciones disciplinarias impuestas injustificadamente, retomando el conflicto suscitado por la pretensión de modificar el esquema horario en turnos rotativos diurnos y nocturnos entre 5 personas. Destacó que vive sola con su hijo y el cambio de horario la perjudicaba tanto en su organización familiar, pues debía dejar a su hijo de

15 años solo, y en lo económico por la falta de transporte público en horario nocturno.

Refirió que debió enviar la CD X. en que manifestó su oposición al cambio de horario y el perjuicio que le ocasionaba, motivando la respuesta de la empleadora el 4/11/2016 que transcribe y por la que la despide basándose en una supuesta causa que ella rechazó el 9/11/2016 rechazando los extremos y solicitando se abonen las indemnizaciones derivadas del despido y posteriormente, intimó a la entrega de documentación laboral.

Argumentó sobre el cambio de horario y su abusividad, la alteración que le ocasionaba por sus cargas de familia y el rechazo al mismo. Invocó el art. 66 de la LCT y los arts. 16 y 17 del CCT que obliga a los establecimientos a mantener al personal en su horario habitual y en caso de considerar imperioso la modificación sin contar con el consentimiento, deberá someterse ante la Comisión Paritaria de Interpretación no debiendo innovar hasta que se expida, salvo que se trate de cambio por un lapso determinado y no se lesionen los intereses de las partes ni gastos adicionales.

La demandada negó que el despido se debiera a la negativa del cambio de horario por parte de la actora, pues nunca lo cumplió ni aceptó, sino al incumplimiento de sus obligaciones, su conducta conflictiva, reiteración de faltas y sanciones disciplinarias con absoluta desaprensión de las tareas a su cargo que derivaron en pérdida de confianza.

Hizo alegaciones relativas al telegrama de despido y la invariabilidad de la causa. Refirió a la reiteración de faltas de la empleada, a sus

incumplimientos de los deberes a su cargo, la falta de diligencia y colaboración, a sus inconductas generado complicaciones a la prestación del servicio. Dijo que frente al cambio de horario propuesto, la actora, en lugar de cuestionarlo, dejó de asistir.

El juez, valoró las pruebas documental, de reconocimiento de las testimoniales, efectuó consideraciones sobre el ejercicio del *ius variandi*, tuvo presente que la C. llevó adelante un programa de actualización y modernización desde octubre de 2015 y que la actora nunca firmó el cambio de horario rotativo como el resto del personal. Entendió que el cambio horario causaba perjuicio a la actora tanto material como familiar y que tal valoración obligatoriamente la debió realizar la empleadora frente a la nota cursada por la actora el 7/1/2016.

Tuvo por probado que el horario de la actora concertado al momento de la contratación, era el de mañana (testimonios ofrecidos por la actora), por ello fue ilegítimo pretender alterar las condiciones pactadas.

Dejó sentando que la relación llega a su fin en los TCL y CD del 1/11/2016 y 4/11/2016 respectivamente y consideró que fue por causa injustificada porque entendió que frente a la imposibilidad de la empleadora de efectuar el cambio de horario, comenzó a ejercer sus potestades disciplinarias y sancionar los actos de la trabajadora que constituían faltas intencionales o negligentes en la prestación del trabajo, a la vez como fundamento ejemplificador para el resto del personal, así llegó a romper el vínculo sin justa causa pues la causa del despido fue en esencia la imposición

definitiva de un cambio de horario que le causó a la actora, una injuria susceptible de producir daños patrimoniales y morales en sus intereses personales.

IV. *Análisis*:

Adelanto que en razón de la conexidad y vinculación de los dos primeros agravios expresados por la demandada y por cuestiones de celeridad procesal procederé a su tratamiento conjunto.

Luego de analizar pormenorizadamente la demanda, la contestación, la comunicación epistolar y oír detenidamente a los testimonios rendidos, adelanto que no coincido con la solución dada por el juez.

Es cierto que el día 7/1/2016 la actora le comunicó a la empleadora su rechazo al horario rotativo, pero dijo también que entendía que tal medida era excepcional y transitoria por la cual cumplirían (no hay otras personas firmantes de la nota) la rotación. Pero esa rotación no puede afectar su jornada normal de trabajo e intimó que informen fehacientemente y en el término de 72 horas el plazo por el cual tendría vigencia la rotación.

De ello se desprende que efectivamente fue notificado un cambio de horario que, aun con las reservas hechas, lo cumpliría, como así también que la demandada no acreditó haber fijado el plazo por el que tendría duración conforme fuera intimada.

También compruebo que pese a que la TCL X. del 26/4/2016 de hoja 51 es ilegible, de la respuesta dada por la empleadora el 2/5/2016 surge que la actora reclamó por la variación arbitraria de tareas y categoría, informándole que las modificaciones fueron realizadas por razones de optimización y productividad.

También surge que reclamó pago deficiente de haberes desde el inicio de la relación laboral y omisión en el ingreso de los aportes y contribuciones. Se la instó a deponer su actitud beligerante y ceñirse a la prestación de tareas en el marco de la buena fe y colaboración.

Esa misiva fue contestada por la actora, ratificando su anterior referida a las modificaciones efectuadas e intima a que deje de modificar sus tareas y le ajuste el salario a la escala establecida por el CCT. Y aclaró que el día 10/5 usufructuó la licencia por fallecimiento de su padre.

El 15/6/2016 mediante TCL reclamó que se le estaban liquidando mal sus haberes, que no se respetan las escalas y adicionales del CCT y se le descontaron injustificadamente $305,69 del salario básico en los dos últimos meses intimó que se le abonen en 72 h bajo apercibimiento de accionar legalmente. Apercibimiento que reiteró al cuestionar el apercibimiento formal y severo que se le efectuó por inasistencias injustificadas que aseguró estarlo con certificados médicos y negando todos los incumplimientos que le imputara la empleadora en CD del 22/7/2016.

Me detengo aquí para puntualizar que conforme obran en los recibos de hojas 12 correspondientes a los haberes de mayo/2016 y hoja 10 correspondiente al mes de abril/2016, no constan en ellos ningún descuento, más que los de ley (jubilación, Ley 19032, obra social y cuota solidaria).

Asimismo, de la lectura de la demanda, no surge ningún reclamo por diferencia de haberes que reclamó en las intimaciones referidas.

Por último, si bien cuestionó las sanciones de apercibimiento y suspensiones con descuento de haberes, tampoco accionó judicialmente frente al silencio de la empleadora.

Por otro lado, y sigo dando razones que me convencen en la solución opuesta a la del juez *a quo*, llega firme que las comunicación rupturista comenzó con la CD 1/11/2016, por la que la actora, después de 11 meses sigue insistiendo en la imposición del cambio horario, rechazándolo e intimando a que rectifique su decisión bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada. Asimismo, afirma que continúa sin abonarse sus haberes conforme escala y adicionales de ley y sin reintegrarle las sumas descontadas en el mes de septiembre/2016 intimó 72 h para que ajuste sus remuneraciones bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y accionar legalmente. Por último, exhortó que revea su conducta persecutoria y acosadora hacia su persona.

Tal misiva tuvo por respuesta la CD del 4/11/2016 por la que la empleadora negó una vez más que la rotación por parte del personal sea arbitraria y afirmó que la actora, nunca aceptó y/o cumplió la rotación aun cuando la misma respeta su categoría, remuneración y cantidad de horas trabajadas. Advirtió que debido a la conducta reticente y díscola frente a los horarios de trabajo desde el mes de abril se generaron trastornos en el funcionamiento del sector, que los constantes e injustificados rechazos a cambiar su horario, sumados a la reiteración de faltas sin aviso previo, su negativa a firmar las advertencias, falta de cooperación, mala predisposición y falta de dedicación adecuada con

asistencia regular, deriva en una constante dificultad con la organización de las prestaciones propias de su sector y la c., perjudicando a los pacientes, a la c. y ocasionando el desprestigio de la misma haciendo imposible la prosecución del vínculo dándolo por terminado.

Es decir, las faltas sin aviso, los llamados de atención, la falta de diligencia y colaboración, son las causas del despido, pues ocasionaron falta de confianza.

La actora no aceptó y no cumplió el horario rotativo y ello surge de las testimoniales, los testimonios ofrecidos por ambas partes dieron cuenta que cumplía horario de mañana. Además, aun cuando la empresa justificaba y afirmaba la reorganización y la necesidad de turnos rotativos frente al cuestionamiento de la actora; en la comunicación del 15/4/2016 se le recordó su horario de entrada a las 8 h, se dejó constancia que durante abril no había respetado el horario y que siendo el segundo apercibimiento al tercero corresponderá suspensión. Ya hacía meses, el día 26/11/2015 el Sr. S. en su calidad de coach externo había recomendado notificar a la actora sobre sus malos tratos, su llegada a las 8:14 y sus gestos y actitudes para contribuir a la armonía laboral. Esto es con anterioridad a la pretendida modificación de horarios si se toma en cuenta la nota de enero de 2016 que refiere a la notificación sobre el particular el 29/12/2015.

Por ello las conductas desleales y contrarias a las establecidas en los arts. 63 y 84 a 86 LCT habrían comenzado antes de la reorganización de la empresa, y ello hecha por tierra, a mi entender, la utilización de la potestad disciplinaria de la empresa con

posterioridad al incumplimiento de la actora a los horarios rotativos.

Existe también otra comunicación del 26/5/2016, que también se negó a firmar C., en que se le recordó que su horario es de 8 a 16 de lunes a viernes y los sábados de 8 a 12.

Tales comunicaciones obrantes en hojas 98 y 99 fueron reconocidas por la propia actora en la audiencia confesional del 6/11/2018 (aun cuando no tenga su firma, le fue exhibida) y también fue abonada la negativa a firmar por el testigo S. el mismo día en audiencia testimonial y de reconocimiento.

Entiendo, por el contrario, que la pretendida modificación no fue efectivizada porque la actora se negó y la empleadora a tenor de tales comunicaciones consintió en la prosecución del vínculo en ese horario respecto de la actora, en claro ajuste al principio de continuidad del contrato, mas ello no puede constituirse en una justificación para llegar tarde injustificadamente o ausentarse sin aviso y sin justificación. Todas conductas sobre las que los testigos fueron contestes. Con la salvedad de las tres testigos propuestas por la actora, dos de las cuales no pertenecían al ámbito laboral por lo que no resultan hábiles a los fines que pretenden "buenos tratos, cumplidora" pues al no pertenecer ni estar constantemente cumpliendo tareas con la actora, mal pueden referirse a su conducta laboral.

Y en cuanto al testimonio de P., que el juez valora por haberse desvinculado en buenos términos y entender que no es parcial en sus contestaciones, tampoco resulta dirimente sobre el punto, y aun cuando pueda haber

pretendido dar cuenta de la informalidad de la empleadora, lo cierto es que ello no ha sido materia de debate ni objeto de prueba.

En cambio las conductas de la actora han quedado acreditadas, y más aún cuando pasó el año 2016 intimando por falta de pago o deficiente pago, o impugnando sanciones que luego no fueron objeto de reclamo judicial (*cf*. arg. art. 67 LCT).

No es ocioso recordar que la pérdida de confianza no es la injuria en sí, sino una conclusión subjetiva de la que el empleador puede extraer fundadamente de un hecho u hechos injuriosos que objetivamente se justifiquen. Dentro del marco de tareas en que se desempeñaba la actora, esto es recepción de un establecimiento asistencial de salud, su actitud, y sus inasistencia sin previo aviso, lógicamente perjudicaba la organización del sector, y el hecho objetivo de ser habituales resultan de una magnitud suficiente para importar la pérdida de confianza mencionada, que apreciado prudencialmente, en las circunstancias del caso, constituye una injuria de gravedad que impedía la prosecución del vínculo laboral.

Recuérdese que "la proporcionalidad exigida de la respuesta no significa que ella deba ser igual, equivalente o comparable a la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción, entendida como inexistencia de exceso. Este recaudo no constituye una condición matemática sino, por el contrario, una apelación a la razonabilidad y prudencia que a partir del principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10, Ley de Contrato de Trabajo) y del deber de respeto mutuo (art. 63, Ley de Contrato de Trabajo) obliga a ambas partes a

adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos…" (*cf*. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, "G., Ernesto Bernabé c. Banco de Corrientes S.A.", 07/05/2008 Publicado en: LL Litoral 2008 (setiembre), 852 DJ 22/10/2008, 1811, DJ 2008-II).

Por ello, para analizar la proporcionalidad de la medida es imposible obviar el contexto particular del caso y, también, que las nociones de fidelidad y lealtad, que deben asimilarse al concepto de buena fe del art. 63 L.C.T., tienen suma relevancia en el contrato de trabajo y engloban un sinnúmero de derechos y obligaciones recíprocas de las partes involucradas, emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracterizan aquella relación.

La actuación en la empresa requiere del trabajador el cumplimiento de deberes de conducta acordes con la índole de las tareas que tenga asignadas y si un hecho objetivo suficientemente grave determina la convicción (elemento subjetivo) de que el trabajador ya no es confiable, es decir que puede repetir el hecho desleal o manifestar una conducta de este tipo, se configura una causal de despido (*cf*. Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", 2ª ed. actualizada, t. II, p. 1777).

Máxime en el caso cuando existen a mi entender y por lo que analicé, pruebas de la reiteración de la conducta de la actora.

Las obligaciones genéricas de conducta, y en particular el deber de fidelidad, en el cual se funda particularmente la "confianza", que el empleador debe dispensar a su dependiente, por lo común es inversamente proporcional al grado de subordinación efectiva con que

el trabajador se desempeña (*cf.* HERRERA, E., "La "confianza" en la relación laboral", publicado en DT, 1986-A, 1).

En consecuencia, haré lugar al agravio de la demandada y rechazaré la demanda por pago de indemnizaciones por despido injustificado y por lógica consecuencia la indemnización del art. 2 de la Ley 25323.

Resta tratar el agravio de la actora referido al rechazo de la indemnización del art. 80 LCT.

En este caso también discrepo con el sentenciante, y hare lugar al agravio de la actora.

La multa debe imponerse pues se hallan configurados en autos los presupuestos para tener por incumplida la obligación por parte de la empleadora (SD "L" nro. 31/2018 y 48/2018, entre muchas otras).

Se detalló la cronología de la intimación cursada según la Ley 25345 y su reglamentación por el Dec. 146/2001 demostrando la mora en el cumplimiento de la obligación por parte de la empleadora, pues el certificado fue entregado en la audiencia del 26/7/2017 en la Subsecretaria de Trabajo, con holgado vencimiento desde el plazo de finalización del contrato por despido y luego de intimada su entrega por CD 805859433 recibida el 13/1/2017 (hoja 192) a la entrega del certificado del art. 80 LCT.

Establecida la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por la actora de $16.417 corresponde imponer la multa por la suma de $49.251, suma que devengara los intereses fijados por el sentenciante desde el cese de la relación laboral hasta su efectivo pago.

Es que tratándose de una obligación de hacer de la empleadora de entregar los certificados de trabajo al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación" (*cf*. Fallos CNT, Sala V, 28/2/11, "Pérez c/P.T. S.A." BJ 308/3 y CNT Sala III, 30/12/11, "Ojeda y otros c/ Kartonsec S.A. y otros", EJ317/6, en obra y autor citado Alfredo J. Ruprecht, págs. 358 y 360).

Se entiende que el certificado de trabajo debe ser entregado sin necesidad de pedido del trabajador cuando el contrato se extinguiere, cualquiera fuera la causa, pues el empleador en cumplimiento del deber iniciativa, tiene la obligación de entregarlo en todo caso de extinción del vínculo.

En definitiva no habiendo constatado en tiempo oportuno la entrega, la mora en el cumplimiento de la obligación de que se trata acaeció al finalizar la relación laboral y debe computarse a partir del 07/11/2016 conforme el informe del correo oficial de hoja 231.

V. *Costas y honorarios*:

En atención a como se decide, corresponde readecuar costas y honorarios conforme el art. 282 del CPr.

Las costas de la primera instancia las mantendré a la demandada vencida. Tal como vengo sosteniendo (SD "L" 10/18 del 4/4/18) de conformidad al criterio mayoritario de la Sala B que integrara, que el fundamento del hecho objetivo de la derrota no sufre desmedro por la sola circunstancia de que el reclamo inicial no prospere íntegramente y que se hayan reconocido parte de los rubros reclamados (*cf*. Morello - Sosa – Berizonce en

“Códigos Procesales de la Pcia. de Buenos Aires y de la Nación”, T.II-B, pág. 112/113, p.532).

Esta conclusión se refuerza por la naturaleza laboral del proceso. El empleado necesitó accionar judicialmente para que se le reconocieran sus derechos, aunque no lo fueran en la extensión que peticionara en la demanda (STJCh, expte. nro. 13.707-V-1992, anterior Sala B SD. 32/2001 y SD L nro. 8/2015, entre muchas otras, SD L nro. 26/2017, 33/2017, 10/18).

Los honorarios por las tareas realizadas en primera instancia deben regularse de acuerdo a las pautas generales establecidas en el art. 5 y 6 38, 46, 60 y 61 de la ley arancelaria.

En consecuencia, propongo regular a los Dres. H. H. P. P. y J. S. G. P. conjuntamente en el 21% y a las Dras. M. E. y M. X. P. conjuntamente en el 18% porcentajes a calcular sobre el monto que arroje la liquidación final como monto de condena.

Las costas de esta instancia serán impuestas por su orden en atención al resultado obtenido.

Los honorarios por las labores realizadas en esta instancia, por aplicación de las pautas legales previstas por el artículo 5 y las escalas específicas del 13 del régimen arancelario se establecen a favor del Dr. H. H. P. P. en el 35% y a favor de la Dra. M. E. en el 30%, porcentajes a calcular sobre los que les fueron fijados por su actuación en primera instancia.

En todos los casos deberá adicionarse la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Fórmula postulatoria:

1) Hacer lugar a los recursos interpuestos por las partes actora y demandada contra la Sentencia nro. 244/23, la que se revoca en cuanto ha sido apelada.

2) Revocar el punto 1 de la parte resolutiva del fallo y en consecuencia hacer lugar parcialmente a la demanda y condenar a la demandada C. P. S.A. a abonar a la actora la suma de $49.251 en concepto de indemnización del art. 80 LCT con más los intereses y capitalización fijados en la sentencia de grado.

3) Mantener la imposición de costas de la primera instancia a la demandada vencida.

4) Imponer las costas de esta instancia por su orden.

5) Regular los honorarios en la forma propuesta.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen los presentes a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusieran la parte actora (ID 1315226, agravios ID 1342983), y la parte demandada (ID 1317134, agravios ID 1336433). Corridos los traslados de ley, fueron contestados en oportunidad (ID 1368263 e ID 1375383).

I. *Antecedentes*:

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. A. C., y en consecuencia, condenó a la C. P. S.A. para que en el plazo de DIEZ (10) DIAS pague la suma de PESOS CIENTO SESENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA CON ONCE CENTAVOS ($166.450,11), con más intereses a la Tasa Activa para Préstamos Personales y Familiares del Banco del Chubut S.A., desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, con más la capitalización de intereses

según lo dispuesto en el art. 770, inc. b) del CCCN, los que se devengarán desde la fecha de la notificación de la demanda. Impuso las costas de la demanda interpuesta por la actora a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales actuantes. No conformes con lo resuelto, fueron interpuestos los recursos de apelación ya individualizados.

II.- *Tratamiento de los agravios. Solución*:

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

En tal senda, "en virtud del *principio iura novit curia*, los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED, 28459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Aclarado ello, anticipo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja de los apelantes y que son

desarrollados en el voto de la señora camarista que me ha precedido en el orden de votación, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias, que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento.

Así, y ya en la solución, por una cuestión metodológica, abordare en primer lugar el recurso interpuesto por la parte demandada.

Adelanto que con el fin de lograr un orden en el tratamiento de los distintos aspectos que integran la queja que compone la impugnación formulada, habré de abordarlos en forma conjunta, en todo aquello que resulte pertinente, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí, y en atención a los principios de celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347209; 345-154; 347-197 entre otros).

En dicha línea, entiendo que corresponde hacerlo con los dos primeros agravios, es decir, la crítica a la sentencia por arbitraria en razón de la errónea valoración de las causas del despido, y la errónea y sesgada valoración de la prueba rendida, así calificadas por el recurrente.

En dicho marco, se colige del plexo probatorio que si bien la actora manifestó por nota dirigida al empleador, fechada 01/01/2016 (fs. 35), que cumpliría las modificaciones vinculadas a los horarios rotativos que éste le comunicara –expresando en la oportunidad los inconvenientes que de ello derivaran– resulta que, en rigor de verdad, no lo hizo, vale decir no se avino nunca al cambio de horarios, tal como surge de la misiva en que se le notificara la extinción de la relación laboral (fs. 62), así como de sendos testimonios que

fueran rendidos en el proceso (C., L., D., Risso, S.). Si alguna duda pudiera caber al respecto, adviértase el contenido del TCL despachado por la accionante con fecha 01/11/2016, en el que aún luego de casi 11 meses continúa rechazando el referido cambio. Así, sus propias manifestaciones dan cuenta de la realidad.

Esa circunstancia, aunada a demás razones que se expresaran en la oportunidad en que fuera dispuesto el despido con causa de la trabajadora, destáquese: faltas reiteradas sin preaviso, negativa a firmar las advertencias que le fueran formuladas, falta de cooperación, mala predisposición, falta de dedicación, actitud beligerante, desaprensión a las tareas a su cargo, todo ello con los consecuentes perjuicios a la firma empleadora, y que fueran objeto de constantes sanciones arrimadas por el principal al proceso, no pueden llevar, sino a concluir la justicia del distracto. Pongo de resalto asimismo la reprochable conducta procesal de la actora, negando precisamente la autenticidad de la documental por la que se dejara constancia de las mentadas medidas disciplinarias, entre otras –fs. 116, punto II-, para luego reconocer la misma en el *iter* del proceso, demostrando así la conducta que le fuera atribuida por el principal, amén de causar con ello un dispendio jurisdiccional innecesario.

Vale decir, del colecto probatorio surge, en efecto, una serie de causales comprobadas que dan cuenta de los motivos reales que justifican el despido con causa impuesto por el empleador, los que no han sido adecuadamente valorados por el juez de la instancia inferior, aun existiendo sobradas probanzas que así lo demuestran.

En esa línea de análisis, y las causales de despido invocadas por el empleador, sabido es que la injuria laboral resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

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

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general…" (Sala 10°, "G., José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B2192). Sin embargo, he de coincidir con el apelante en que la solución dada en la sentencia de grado no se corresponde con los antecedentes de autos.

En el caso, las probanzas a las que ya me referí en los párrafos precedentes son suficientes para demostrar la conductas que le fueran endilgadas a la actora -destaco que valoro al momento de decidir-, fueron reiteradas en más de una oportunidad, lo que habilita por lógica la pérdida de confianza del empleador.

En tal inteligencia, dejo claro que tengo en cuenta asimismo la proporcionalidad entre las faltas cometidas y el despido dispuesto por el empleador, lo que ha de conjugarse con el nivel de responsabilidad de la dependiente conforme la función que detentaba.

Destaco aquí que la jurisprudencia ha determinado que la pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo que en sí mismo resulte injuriante, esto es, que las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo y la responsabilidad del cargo ocupado por el trabajador se vean frustradas a

raíz de un acontecimiento que permite considerar que aquel ya no es confiable (Sala 9ª, 29/3/2000, "Álvarez, Pablo Adrián v. Banco del Buen Ayre", RDL 2000-II-479; en igual sentido, Sala 1ª, 21/9/2005, "Monsalve, Juan Alberto v. Banco de la Nación Argentina").

En tal inteligencia, entiendo que las graves inconductas que fueran reprochadas al accionante se encuentran debidamente descriptas en la misiva rupturista despachada por el empleador, que ya individualizara antes (fs. 62).

Bajo tales circunstancias, y por los fundamentos que he expuesto, no habré de coincidir con el criterio del señor juez de grado, desde que entiendo que ha existido proporcionalidad entre las faltas cometidas y la decisión tomada por el principal, lo que me permite concluir que el despido ha sido justificado. En razón de ello, y conforme se resuelve, no corresponde el pago de la indemnización prevista en el art. 2° Ley 25323. Se admiten los agravios, y en consecuencia se revoca la sentencia rechazando la demanda por pago de indemnizaciones derivadas de despido injustificado.

En tratamiento ahora del recurso de apelación de la parte actora, la que se queja en virtud del rechazo de la indemnización prevista en el art. 80 LCT.

La cuestión a dirimir transita el meridiano del cumplimiento –o no– de las previsiones del art. 80 LCT, ello respecto del cumplimiento de las obligaciones allí establecidas en cabeza del empleador, las que el señor juez entendió cumplidas, rechazando así la indemnización prevista en la norma. Tal decisión es la que constituye el objeto de la única crítica.

Recuerdo aquí que el art. 80 LCT dispone: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social

por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

”El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

”Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

”Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de 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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley n° 25.345 B.O. 17/11/2000)”.

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, mas la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin, la que aquí efectivamente se cumplió (TCL 85906332 -12/01/2017, fs. 66).

Dicho ello, se colige del texto de la norma que, producido el distracto, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo (párr. 3ro.), ello sin necesidad de que el mismo le sea solicitado y, ante el requerimiento del trabajador, constancia documentada del ingreso de los fondos a los organismos de seguridad social y sindicales.

Así, de la constancias obrantes en autos surge que la empleadora recién entregó la documental laboral al celebrarse audiencia ante la autoridad administrativa (23/07/2017), vencido con amplitud el plazo de que disponía por ley, lo que torna procedente la multa. Se hace lugar al agravio de la parte actora.

Teniendo en cuenta la MRMH que fuera establecida en la suma de $16.417, corresponderá cuantificar la multa del art. 80 LCT en $49.251, la que generará intereses a la tasa prevista en el inciso 1° de la parte resolutiva de la sentencia de grado, desde la fecha en que cesara la relación laboral (07/11/2016) y hasta su efectivo pago, debiendo tenerse presente asimismo la capitalización allí ordenada.

Costas y honorarios:

Resueltas que fueran las cuestiones, resta atender a la imposición de las costas, las que se adecuarán en razón de la letra del art 282 del ordenamiento ritual. Las costas de la primera instancia se mantendrán como

fueran fijadas, mientras que las que corresponden a la alzada se impondrán en el orden causado, en virtud del principio general de la derrota del que participan ambos apelantes (art. 69 CPCCCh).

Respecto de los honorarios profesionales, por las labores en la primera instancia, se regulan para los Dres. J. S. G. P. y H. H. P. P., conjuntamente, en el 21%, y para las Dras. M. X. P. y M. E., conjuntamente, en el 18%, porcentajes todos a calcular sobre el monto de la liquidación final a calcularse en autos.

Por las labores ante la alzada, se regulan para el Dr. H. H. P. P. en el 35%, y para la Dra. M. E. en el 30%, a calcular sobre los correspondientes a la primera instancia, y con más el IVA de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y por compartir la fórmula postulatoria de la Dra. M. Fernanda Zanatta, adhiero a la misma.

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

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

1) Hacer lugar a los recursos interpuestos por las partes actora y demandada contra la Sentencia nro. 244/23, la que se revoca en cuanto ha sido apelada.

2) Revocar el punto 1 de la parte resolutiva del fallo y en consecuencia hacer lugar parcialmente a la demanda y condenar a la demandada C. P. S.A. a abonar a la actora la suma de cuarenta y nueve mil doscientos cincuenta y un pesos ($49.251) en concepto de

indemnización del art. 80 LCT, con más los intereses y capitalización fijados en la sentencia de grado.

3) Mantener la imposición de costas de la primera instancia a la demandada vencida.

4) Imponer las costas de esta instancia por su orden.

5) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a los Dres. H. H. P. P. y J. S. G. P. conjuntamente en el veintiuno por ciento (21%) y a las Dras. M. E. y M. X. P. conjuntamente en el dieciocho por ciento (18%), porcentajes a calcular sobre el monto que arroje la liquidación final como monto de condena, con más el IVA de corresponder.

6) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. H. H. P. P. en el treinta y cinco por ciento (35%) y a la Dra. M. E. en el treinta por ciento (30%), porcentajes a calcular sobre los que les fueron fijados por su actuación en primera instancia, con más el IVA de corresponder.

7) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 54 DEL AÑO 2024
DE LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"