En la ciudad de Trelew, a los 02 días de septiembre del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“Sucesor de B., C. J. c/ A. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 323 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 21/08/2024.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. Walter dijo:

1. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1.-La Sentencia Definitiva recurrida.

Con fecha 14/05/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la Sentencia Definitiva N° 82/2024, donde rechazó la demanda iniciada por el Sr. C. J. B., y continuada por la Sra. G. I. S. en nombre y representación legal de su único sucesor, Sr. U. A. B., contra A. S.A. Impuso las costas en el orden causado y reguló los honorarios de los profesionales actuantes.

1.2 Conforme surge del informe de actuario de fecha 05/07/2024, mediante ID 1494034 (16/05/2024), U. A. B. interpuso recurso de apelación, que fue concedido el 21/05/2024 y fundado a través del ID 1505136 (24/05/2024). A su vez, mediante ID 1506011 (27/05/2024) los Dres. C. F. M. y C. M. M., invocando el carácter de patrocinantes de los sucesores del actor, presentaron ampliación de agravios. De dichos escritos se corrió traslado el 29/05/2024, primer párrafo, que no fueron contestados por la contraria.

Por otro lado, mediante ID 1500506 (21/05/2024), A. S.A. interpuso recurso de apelación contra la sentencia mencionada, el que fue concedido el 23/05/2024, fundado a través del ID 1506805 (27/05/2024), cuyo traslado conferido el 29/05/2024, segundo párrafo, no fue contestado por la contraria.

1.2. El recurso de apelación de la parte actora.

La accionante cuestiona la sentencia de primera instancia, principalmente, por lo que considera una interpretación errónea y parcial de los hechos y pruebas presentadas. En su análisis, señala que la jueza incurrió en varios errores al interpretar la documentación y las comunicaciones entre las partes, lo que derivó en una conclusión equivocada sobre la relación laboral y su extinción.

Primero, la actora argumenta que la jueza no tuvo en cuenta adecuadamente la documentación presentada por la empresa, que demuestra que el trabajador fue notificado en sede administrativa del depósito de su documentación laboral, incluida la certificación

de servicios y remuneraciones, lo que evidencia la extinción del vínculo laboral el 16 de diciembre de 2019. Según la actora, esta prueba confirma que el trabajador estaba despedido, a pesar de lo sostenido en la sentencia.

En segundo lugar, critica que la jueza interpretó erróneamente el intercambio epistolar posterior entre las partes. La parte actora destaca que la jueza consideró inválida la retractación de la empresa, la cual había indicado que, si el trabajador se consideraba despedido, esto se debía a un error, y lo había emplazado a presentarse a trabajar, sin reconocer el despido de manera formal. La actora sostiene que la magistrada erró al concluir que no existía una desvinculación laboral efectiva y al desestimar la validez de la retractación ofrecida por la empresa.

Tercero, la actora señala que la sentencia es contradictoria al analizar la conducta de la empresa y del trabajador. Por un lado, la jueza menciona que la empresa no cumplió con las formalidades del artículo 243 de la LCT respecto de la extinción del contrato por justa causa. Por otro, acepta el argumento del trabajador de que estaba despedido basándose en la "supremacía de la realidad". La accionante sostiene que esta interpretación es arbitraria y carece de fundamentación, ya que la empresa nunca fue notificada formalmente de una desvinculación por parte del trabajador.

Asimismo, la actora afirma que la jueza no valoró adecuadamente las pruebas aportadas, que demostraban que no había deuda de aportes o contribuciones al momento del supuesto despido, y que el actor no justificó sus inasistencias desde el 17 de diciembre de 2019, lo que justificaría la posición de la empresa de considerar disuelto el contrato por exclusiva culpa del trabajador.

Finalmente, la actora cuestiona que la jueza no condenó al pago de los salarios caídos, pese a que, según su propia interpretación, la empresa nunca envió una carta de despido. La demandada entiende que la jueza intentó justificar de manera forzada la postura del trabajador, basándose en interpretaciones dogmáticas y no en los hechos probados en el expediente.

1.4. El recurso de apelación de la parte demandada.

La accionada cuestiona en su memorial de agravios la imposición de costas en el orden causado. Sostiene al respecto que, dada la claridad de los fundamentos que se brindan para rechazar la demanda, es arbitrario sostener que la demandada puso en jaque al trabajador al darle indicios de un despido sin causa.

Manifiesta que el rechazo de la demanda, según los fundamentos de la sentencia, se debe a un incumplimiento formal por parte del actor. Esto se alinea con el principio objetivo de la derrota que establece el Artículo 69 del CPCC, por lo que la parte vencida (el actor) debe asumir las costas del proceso.

Agrega que la doctrina explica que la excepción prevista en el segundo párrafo del art. 69 debe interpretarse de manera restrictiva. También que la jurisprudencia establece que la eximición total o parcial de costas es una medida excepcional, aplicable únicamente cuando existen razones muy fundadas y elementos de juicio suficientes para apartarse del criterio objetivo de la derrota.

Se afirma que la eximición de costas, autorizada por el artículo, es excepcional y debe aplicarse con carácter restrictivo. Aunque la norma otorga al juez cierto margen de discreción, sólo se debe eximir de costas sobre la base de circunstancias objetivas y muy fundadas. De lo contrario, la parte vencida podría convertirse en una ganadora parcial, al imponer a la parte triunfante el sacrificio patrimonial del costo de su defensa.

Finalmente, se señala que la simple creencia del litigante no es suficiente para eximirlo de costas; debe existir una convicción razonable respaldada por circunstancias objetivas que justifiquen dicha eximición.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento, adelantando que trataré en primer lugar el recurso de apelación de la parte actora, por cuanto cuestiona el fondo de la decisión, para luego —de ser necesario— ingresar al cuestionamiento sobre costas que realiza la parte demandada.

2.1. Cuestionamiento del rechazo de la demanda.

2.1.1. La sentencia de primera instancia analiza la demanda presentada por C. J. B. contra A. S.A., en la que reclamó indemnizaciones derivadas de un despido que consideró sin causa. El primer aspecto controvertido en la causa fue determinar la forma en que se produjo la extinción del vínculo laboral entre ambos.

En su análisis, la jueza de primera instancia observó que, si bien no estaba en discusión la existencia de la relación laboral, ni el hecho de que la misma se desarrollara mediante contratos sucesivos y continuos por temporada, sí se cuestionó la configuración de un despido sin causa, que habilitara al trabajador a iniciar la demanda.

Así, la magistrada analizó la prueba producida y concluyó que la empresa negó que el trabajador estuviera despedido, atribuyendo la información a un error del personal de portería, y lo instó a presentarse a trabajar, justificando sus inasistencias. Asimismo, señaló que, a pesar de los intercambios epistolares, el trabajador nunca comunicó fehacientemente su voluntad rescisoria ni se colocó en situación de despido con justa causa, como exige el artículo 243 de la LCT.

La sentencia concluyó que la conducta del trabajador, quien no finalizó el intercambio epistolar manifestando su voluntad rescisoria, impide considerar configurado un despido indirecto con justa causa. Al no haberse cumplido con las formalidades del artículo 243 de la LCT, que exige una comunicación clara y fehaciente de la extinción del vínculo laboral,

la jueza determinó que no se configuró el despido sin causa alegado por el actor. En consecuencia, rechazó la demanda, considerando innecesario analizar las demás cuestiones planteadas.

2.1.2. Conforme lo señalé anteriormente, la crítica de la actora consiste en que el Tribunal interpretó arbitrariamente los hechos y pruebas producidas, lo que llevó a una conclusión equivocada sobre la extinción del vínculo laboral. Alega que la documentación presentada demuestra que el trabajador fue efectivamente despedido en 16 de diciembre de 2019, y que la retractación de la empresa fue mal valorada. Además, señala que la sentencia es contradictoria al aplicar el artículo 243 de la LCT, y que la jueza no valoró adecuadamente las pruebas que justificaban la disolución del contrato por culpa del trabajador, lo que —según la apelante— evidencia un fallo arbitrario y carente de fundamento.

2.1.3. De esta manera, se advierte que la accionante cuestiona en esencia la valoración de la prueba que realizó la Jueza de primera instancia, calificándola de arbitraria. Esta imputación implica para el impugnante, técnicamente, la tarea de evidenciar un juzgamiento absurdo de los hechos que convierten al acto decisorio en un acto de mera voluntad. Es decir, demostrar que existe un desvío notorio y palmario de las leyes de la lógica o el razonamiento, viciado de tal modo, que lleve a conclusiones contradictorias o incongruentes, que escapan las leyes lógicas formales y las transgrede; o lo que es impensable e inconcebible y no puede ser de ninguna manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio; o cuando se declara como prueba aquélla que es rechazada expresamente por la ley o cuando se llama prueba o se da categoría probatoria a lo que por su naturaleza no lo es; o se tiene por tal a una constancia inexistente; o que no se refiere al hecho en discusión; o que demuestra lo contrario a lo afirmado en la sentencia y ha excluido de la valoración elementos probatorios esenciales. Por el contrario, no procede invalidar la sentencia con arreglo a esta doctrina si la crítica se traduce en un simple desacuerdo con el criterio de selección y valoración de la prueba realizada por el Tribunal, lo que es insuficiente por sí solo para descalificar al pronunciamiento impugnado, aun cuando los jueces hayan prescindido de alguna de las pruebas aportadas (conf. CAT, Sala B, SDC N° 20/2022; SDL N° 49/2022; SDL N° 50/2022; CACR, Sala A, SIL N° 241/2014, con cita a STJCh, SER 1/11/1999, SRE del 12/2/1998; SCBA, 15/8/95, ED, t. 166, pág. 121; STJCh, SD N° 12/SRO/2018; STJCh, SD N° 07/SER/1998; CSJN, Fallos 295:790; CAE, SDE N° 10/2018, con cita a Sagüés, Elementos de derecho constitucional, 1993, t, 1, ps. 251 y 252; CSJN, Fallos 247:713, 338:1156; CAPM, SDL N° 45/2014, con cita a Morello, A.M., “Códigos…”,T. III, págs.725/726 y jurisp. cit.; CAE, SDC N° 78/2016].

De modo que, apuntar que la valoración probatoria de la sentencia es arbitraria es algo más a tener una mera disconformidad con las conclusiones que se sacan a partir de aquella.

Por el contrario, si los agravios refieren a la prueba producida, es deber del recurrente puntualizar concretamente qué medio pertinente y atendible fue desechado; cuál de los invocados resulta inexistente, impertinente o inatendible; o las probanzas cuyas fuentes hayan sido desinterpretadas, suministrando los argumentos de prueba que patenticen el error y su relevancia para la suerte final de la pretensión u oposición (conf. CAT, Sala A, SDL N° 59/2016; con cita a Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial Sala I de Azul - RC J 2150/09, 05/09/2007, Oresti, Norma S. y otro vs. Zárate de Aquino, Delia y otro s. Acción reivindicatoria).

2.1.4. A la hora de analizar la valoración probatoria realizada en relación a la sentencia recurrida corresponde, entonces, hacerlo de manera integral, evitando el artificio dialéctico de atribuir a cada pieza no ser conclusiva por sí sola, para negarse luego el valor convictivo del conjunto. Según lo dicho, debe evitarse la atomización del material probatorio, debiendo ser crítico e integral el análisis del conjunto armónico de elementos de convicción reunidos (conf. CACR, Sala B, SDC N° 46/2015, con cita a CNCom, Sala B, 15/2/95, LL, 1996-C-38E CNCiv, Sala H, 4/10/96, LL, 1998-A-472, 40.132-S. CNCom, Sala II, 22/4/91, LL, 1991-C-339 CNCom, Sala B 30/8/96 LL, 1996-K-660, 39.066-S).

Al respecto, cabe tener presente también que nuestro código procesal provincial adopta el sistema de libre apreciación de la prueba, donde —salvo disposición en contrario— el Tribunal forma su convicción mediante las reglas de la sana crítica. Así, en la sentencia no se debe expresar la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente las que fueran esenciales y decisivas para el fallo de la causa (conf. Arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1; conf. CACR, Sala B, SDL N° 27/2013).

2.1.5. En relación a la prueba rendida en este caso, no existe contradicción en cuanto al intercambio epistolar y la documentación consignada en la Secretaría de Trabajo local, por lo que me remitiré por motivos de economía procesal a la síntesis cronológica que realizó la Jueza de primera instancia en la sentencia, entre fs. 132 y 133.

Sin embargo, del análisis de la prueba rendida, en particular diré del intercambio epistolar que, en el primer telegrama que el trabajador le envió a la empresa el día 21 de enero del 2020, el Sr. B. asumió una conducta expectante en relación a su relación laboral y le solicitó a su empleador la aclaración de las condiciones contractuales. En este sentido, manifestó allí el incidente en la guardia de la empresa, donde supuestamente se encontraba en un listado de empleados despedidos, con más la entrega de documentación exigible por cese consignada en Secretaría de Trabajo y lo atribuyó a algún tipo de desvinculación laboral. Sin embargo, en esa misma comunicación le indicó con claridad a la empresa que no había recibido ningún tipo de notificación a su persona sobre su desvinculación laboral, por lo que consecuentemente solicitó se aclare su situación laboral. Es decir, a esa fecha,

no existe ninguna duda que el trabajador entendía su vínculo laboral como vigente y no lo interpretaba fenecido.

A esta comunicación, el día 24 de enero de 2020 la empresa le aclaró que el trabajador no se encontraba en una lista de despedidos que le impidiera volver a trabajar y que, si ello fue informado así, fue un error del personal de portería. Aclaró allí también la empresa que toda justificación referida al estado de salud del trabajador que le impida la realización de labores debía ser comunicada al servicio de medicina laboral que tiene contratada la empresa para su control. Y que, en consecuencia, ordenaba al trabajador a presentarse en su horario habitual o a justificar sus ausencias, lo que interpreto como una consecuencia de lo establecido por el art. 208 y sgtes. de la LCT. Es decir, no existe ningún tipo de duda que a dicho momento el contrato de trabajo se encontraba vigente para ambas partes, en tanto el trabajador lo entendió en vigor y el empresario se lo aclaró.

Tengo en cuenta en ese sentido que, previo a ello, efectivamente, la empresa consignó documentación para que el trabajador retire ante la Secretaría de Trabajo de la ciudad de Trelew, expediente administrativo N° 1.598/19 caratulado “A. S.A. s/ DEPOSITO DOCUMENTACIÓN LABORAL P/ B. C. J.”, y que esa documentación contenía una fecha de finalización del vínculo al 16 de diciembre de 2019. Esa sola circunstancia bien pudo abrigar la duda en el trabajador respecto si ello significaba el rompimiento de la relación de trabajo con su empleador. Sin embargo, no cabe ninguna duda que esa posibilidad fue descartada con la consulta que le hizo el trabajador al respecto, donde se aclaró la cuestión.

Agrego que no existe ninguna prueba que indique que esa documentación fue presentada en virtud de un despido o alguna manifestación expresa y clara de la empresa sobre la terminación del vínculo.

2.1.6. Y digo, además, “esa sola circunstancia” porque tampoco se produjo ningún otro tipo de prueba que acredite que, efectivamente, el personal de seguridad de la empresa no dejó ingresar al trabajador y/o que haya existido algún “tipo de lista de despedidos”, hecho que fue denunciado en el intercambio epistolar y en el escrito de demanda.

Debo tener en cuenta allí que cada una de las partes tiene la carga de probar, como imperativo de su propio interés, el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción. Cada litigante debe acreditar la verdad de sus afirmaciones respectivas, mediante su propia actividad, si quieren evitar la pérdida del proceso, pues ella no es otra cosa que la necesidad de probar para vencer, y el riesgo de no probar es perder el litigio. En ello, se debe recordar que todo lo que se dice sin pruebas en el proceso, puede ser negado sin ellas (conf. CAT, Sala A, SDC N° 21/2023; CAT, Sala A, SDC N° 22/2011).

2.1.7. De modo que la única prueba que se produjo en el expediente en relación a una duda que pudo abrigar el trabajador sobre su vinculación fue el trámite administrativo mencionado, lo que —como ya dije— fue aclarado por el empleador en su primera carta documento, posición que fue mantenida a lo largo de todo el intercambio epistolar.

A pesar de ello, con fecha 3 de febrero del 2020, el trabajador le envió una carta documento a la empresa invocando el silencio de ésta a su anterior epístola y solicitando nuevamente se aclare su situación laboral o se exprese la causa de despido invocada, en tanto nunca les llegó notificación alguna sobre desvinculación. Es decir, mantuvo allí su interpretación que el vínculo existía. Sin embargo, además de reclamar haberes adeudados a diciembre del 2019, contradictoriamente solicitó liquidación final e indemnizaciones por despido incausado, señalando que en su defecto no tendría otra alternativa más que recurrir a la justicia, lo que implica considera que el vínculo ya no existía. Es decir, dentro del mismo reclamo, el trabajador se posicionaba en hipótesis de vínculo laboral vigente y finiquitado.

En este sentido, cabe recordar que el principio de no contradicción es fundamental en materia de la ciencia lógica y establece que una proposición y su negación no pueden ser ambas verdaderas al mismo tiempo y en el mismo sentido. Vinculando este principio con la conducta del trabajador, se observa entonces una clara contradicción en su accionar, ya que en la misma carta documento simultáneamente solicitaba aclaraciones para continuar el vínculo laboral y, a la vez, reclamaba indemnizaciones como si el contrato ya hubiera finalizado. Esta reclamación infringe ciertamente el principio de no contradicción, ya que no es racional sostener que el contrato de trabajo está vigente y finalizado al mismo tiempo, lo cual afecta la coherencia y credibilidad del reclamo (conf. CAPM, SDL N° 55/2023, con cita a Sobre la interpretación, 21b17-18; y Metafísica, 1011b15 y ss., y 1005b19-20; Robert Audi, ed., Principle of contradiction, The Cambridge Dictionary of Philosophy. 2nd edition. Cambridge University Press). (Gottlieb, Paula, Aristotle on Noncontradiction, en Zalta, Stanford, Edward N. Encyclopedia of Philosophy. Fall 2008, Edition; CACR, Sala A, SIC N° 09/2014, con cita a SD N° 10/94 Sum. 02660 JUBA).

No obstante aquello, la empresa le respondió al trabajador reiterando su anterior comunicación y ordenándole que se presente en su horario habitual de trabajo dentro del plazo de 48 horas. Así también que justifique las inasistencias incurridas desde el 17 de diciembre del 2019, bajo apercibimiento de considerar resuelto el contrato de trabajo. Es decir, nuevamente, la empresa ratificó el vínculo laboral y la necesidad que el trabajador se presente a trabajar.

El trabajador insistió en su telegrama el día 12 de febrero del 2020, en el que vuelve a reiterar la negativa de permitirle acceder a su lugar de trabajo y agrega la circunstancia de haberse consignado documentación ante la autoridad de aplicación. Señala así que

evidentemente hay “algún tipo de desvinculación” y que la empresa se debe hacer cargo del despido “evidentemente” dispuesto. No obstante, notifica que no se presentará a trabajar hasta tanto no se le paguen los días de trabajo adeudados, bajo apercibimiento de considerarse despedido con causa. Nuevamente, el trabajador se pone en veredas contradictorias entre considerar el vínculo finiquitado y vigente.

De ello, la empresa respondió con fecha 18 de febrero de 2020 nuevamente con claridad. Señala que a través de las comunicaciones postales que se le enviaron oportunamente puso de manifiesto su voluntad de mantener el vínculo laboral y negó que se le haya privado de ingresar a trabajar e incluso que se lo emplazó a que retome sus tareas y justifique sus inasistencias. En el marco de la vinculación laboral, aclaró también en relación a la presentación de los certificados de trabajo ante la autoridad administrativa, que esta circunstancia sería constatada, aclarando que si ello ocurrió, sería un error de la oficina de personal. También le manifestó que, si sus inasistencias por cuestiones médicas eran justificadas, se le abonarán los salarios correspondientes, requiriéndole en este sentido al operario que aclare cuál es el importe que se le adeudaba y los períodos correspondientes.

Tras ello no hubo ninguna otra comunicación hasta la presentación de la demanda el día 23 de Abril de 2021, conforme surge del cargo obrante a fs. 27.

2.1.8. Visto ello, entiendo que se observa con claridad en el análisis probatorio la posición de la empresa y la continuidad del vínculo laboral, el que siempre estuvo sostenido por ambas partes en su intercambio epistolar y que, cualquier tipo de duda que pudo abrigar el operario fue aclarada por la empresa, ratificando su intención de continuar la contratación.

Al respecto, debe decirse que la relación laboral exige a ambas partes contratantes el deber de obrar de buena fe al momento de su celebración, ejecución y terminación del contrato, obligación que es integrativa del vínculo (art. 63 de la LCT). Ello introduce parámetros o conductas medias exigibles al buen empleador y trabajador, con obligaciones de lealtad y probidad que deben cumplimentarse en todo tiempo y en forma activa, evitando todo género de reticencias, intempestividades, abusos y aclarando suficientemente las situaciones para evitar cualquier tipo de equivocadas expectativas (conf. CAPM, SDL N° 57/2013).

Advierto, por el contrario, una conducta zigzagueante y contradictoria de parte del trabajador, quien pretendió aferrarse a una primera interpretación de ciertas circunstancias fácticas —como el informe de portería o la errónea consignación de documentación laboral ante la autoridad de aplicación— para forzar el rompimiento del vínculo, a pesar que la empleadora le aclaró las dudas desde un primer momento, manteniendo siempre su posición a lo largo del desarrollo comunicativo.

2.1.9. No cabe olvidar tampoco que el vínculo laboral se realiza a través de un contrato donde prima la voluntad de las partes, a pesar de la gran incidencia que tiene el orden público en sus contornos. Por eso el art. 21 de la LCT define el contrato de trabajo principalmente como un "acuerdo", independientemente de su forma o denominación, en el que una persona física se compromete a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra persona y bajo su dependencia, por un tiempo determinado o indeterminado, a cambio de una remuneración. Así, no puede descartarse en la creación y mantenimiento del vínculo a la voluntad de las partes, las cuales —de hecho— se encuentra mencionada en el art. 1 de la misma ley como una fuente de regulación del contrato (conf. CAT, Sala A, SDL N° 47/2016).

En este sentido, si bien no desconozco que muchas veces se deba acudir a la conducta de las partes para interpretar distintas cuestiones que hacen a la vinculación, en tanto se tilda a éste como un "contrato realidad", no creo que pueda descartarse la voluntad expresa de éstas de continuar con la vinculación, a pesar de existir circunstancias que puedan abrigar alguna duda. En este aspecto, concluyo que la empresa aclaró durante todo el intercambio su voluntad de continuar el vínculo, mientras el trabajador osciló entre una y otra posibilidad, contradictoriamente, insistiendo con la valoración de la consignación de documentación ante la Secretaría de Trabajo local.

2.1.10. Adicionalmente, en cuanto al despido que el trabajador le imputa al empleador, no se me escapa que el despido notificado formalmente con los requisitos del art. 243 de la LCT se circunscribe al causado, siendo que cuando no existe una justificación para el distracto no se exige una forma determinada de notificación, pudiendo aún comunicarse en forma verbal. Sin embargo, en ese caso, es el trabajador quien debe acreditar el despido a los fines de poder acceder a las indemnizaciones reclamadas (conf. CAE, SDC N° 39/2004; SDC N° 09/1998).

De manera que queda fuera de toda posible discusión que, quien invoca la existencia de un despido verbal —decisión informal— debe acreditar la existencia de ese hecho. Precisamente, por esa razón, la comunicación verbal del despido suele estar seguida de la intimación del trabajador para que su situación sea aclarada, tal como aconteciera en la especie, circunstancia que, en algunos supuestos, puede facilitar la prueba posterior sobre la decisión del empleador (conf. CAT, Sala B, SDL N° 28/2020).

Así, es una carga procesal del trabajador la demostración de los hechos que justifican su colocación en la situación de despido indirecto, siendo a cargo de la empleadora la demostración de lo injustificado de la situación de despido en que éste se coloca, demostrando que tales hechos alegados carecen de entidad a los efectos de poner fin y extinguir la relación de trabajo habida entre las partes (conf. CAPM, SDL N° 24/2020, con cita a Cám.2ª.Trab.Mendoza, 19/03/2019, LLOnlineAR/JUR/37181/2019).

2.1.11. Por otro lado, debe decirse que, si es el trabajador quien denuncia el contrato y se considera despedido indirectamente, ello se admite cuando existen incumplimientos graves del empleador, y solo es procedente cuando estos configuran una injuria de tal magnitud que impida la continuidad del vínculo laboral. Sin embargo, es necesario allí que el trabajador primero intime al empleador a cumplir con sus obligaciones, como parte de la buena fe contractual. Además, la decisión de dar por terminado el contrato debe comunicarse por escrito, con una explicación clara de las causas que fundamentan la ruptura (art. 242 y 246 de la LCT; conf. CAPM, SDL N° 86/2013; SDL N° 57/2013; SDL N° 26/2014).

En este caso, entonces, la sola circunstancia de haber consignado la demandada erróneamente ante la Secretaria de Trabajo una documentación laboral, completando una fecha de finalización del vínculo, tampoco es por sí sola una injuria grave tal que admita la finalización del vínculo; máxime si la empresa aclaró la cuestión tras la intimación del trabajador y éste no comunicó formalmente el rompimiento del vínculo en los términos del art. 243 de la LCT. Esto no fue cumplido por el trabajador, quien no se hace cargo de esta circunstancia en su memorial de agravios.

2.1.12. No debe olvidarse que la injuria laboral que habilita la terminación del vínculo se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial, tanto que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el Tribunal quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse inicialmente que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (conf. CAT, Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128, del voto del Dr. Allocati).

En este caso, entonces, interpreto de los hechos acreditados y de las variables que ha presentado el accionante, que el empleador no despidió al trabajador, con o sin causa; que no existió una injuria impeditiva del vínculo; ni el trabajador comunicó debidamente ningún despido indirecto.

2.1.13. Por el contrario, el trabajador efectivamente pidió a su empleador que aclarara su situación laboral, afirmando que el vínculo laboral seguía intacto. Sin embargo, luego el trabajador actuó de manera contradictoria, ya que primero buscó mantener el vínculo, pero después intentó romperlo. Durante el intercambio de cartas, el trabajador alternó entre pedir aclaraciones sobre su situación y afirmar que no había sido despedido, mientras que al mismo tiempo reclamaba pagos relacionados con la finalización del contrato, como liquidaciones finales e indemnizaciones.

En este contexto, considero que la conducta del trabajador es contraria a la doctrina de los actos propios, que establece que no se puede actuar en contradicción con una conducta

anterior, deliberada y jurídicamente relevante. Esta contradicción del trabajador entre sus acciones anteriores y posteriores infringe el principio fundamental de la buena fe, que prohíbe actuar en forma inconsistente con conductas previas, para no defraudar la confianza generada por esas actitudes anteriores (conf. Diez Picazo, "La doctrina de los actos propios", ed. Bosch 1963, págs. 163 y 223; Bianchi-Iribarne, "El principio general de la buena fe y la doctrina venire contra factum proprium non valet", E. D. 106-857, cap. IX; Morello-Stiglitz, "La doctrina del acto propio", L. L. 1984-A-865, cap. I).

En definitiva, las partes tienen la obligación de mantener el contrato y actuar de buena fe, evitando cualquier abuso de derecho y preservando los valores legalmente protegidos, según lo dispuesto por los artículos 10 y 63 de la LCT. Esto implica que deben actuar con claridad y lealtad, buscando la continuidad del vínculo laboral y no su disolución. Inversamente, la conducta contradictoria del trabajador frustra la posibilidad de que se mantenga el vínculo laboral, en violación a los principios que buscan preservar la continuidad del contrato (conf. CACR, Sala A, SDL N° 07/2017, con cita a Juan C. Fernández Madrid, en Tratado práctico de derecho del trabajo, ed. La Ley, T.II, págs. 1048 y ss.; CAT, Sala A, SDL N° 12/2024, con cita a C. A. Etala, "Contrato de trabajo", T. 1, p. 226, ed. Astrea 2008; Cotrina Ricardo Reinoso-Ruiz, en "Extinción de la relación laboral", dir. Ackerman, p. 268, ed. RubinzalCulzoni 2008).

2.1.14. Finalmente, cabe señalar que, dado que no se produjo un rompimiento efectivo de la relación laboral, la pretensión del trabajador de hablar de una retractación carece de fundamento, ya que para que este acto jurídico bilateral exista debe haber un despido formal y previo, un acto jurídico unilateral que en este caso no se verificó. Así, sin la ruptura del vínculo, la noción de retractación resulta inaplicable, ya que esta solo puede considerarse una vez que el vínculo laboral se ha extinguido (conf. CAT, Sala B, SDL N° 06/2016; SCBA LP L 43033 S 19/09/1989, P. J. H. y otro c/ P. S.A. s/Estabilidad gremial, Sumario JUBA).

2.1.15. En suma, considero que los agravios introducidos por la parte actora en su memorial de agravios no logran conmover el criterio de la jueza de primera instancia, con el que concuerdo.

2.2. Cuestionamiento de las costas impuestas.

2.2.1. La parte demandada cuestiona que la sentencia haya impuesto las costas en el orden causado, argumentando que, dado que la demanda fue rechazada por un incumplimiento formal del actor, las costas deberían haber sido impuestas al actor conforme al principio objetivo de la derrota. Sostiene que la excepción de eximición de costas debe aplicarse de manera muy restrictiva y que solo es válida cuando existen razones fundadas y objetivas, lo cual no ocurre en este caso. Además, advierte que eximir al actor

de las costas sin una justificación adecuada podría permitir que la parte vencida evite asumir el costo de su derrota, algo que va en contra de lo previsto por la normativa procesal.

2.2.2. La sentencia de primera instancia decidió imponer las costas en el orden causado porque consideró que la actitud de la demandada generó confusión en el trabajador. Para ese criterio, la demandada, al depositar la documentación laboral en la Secretaría de Trabajo durante un intercambio epistolar, dio a entender que había un despido sin justa causa, del cual luego aclaró. Esto llevó al trabajador a ausentarse de su puesto y a continuar el intercambio epistolar, interpretando erróneamente la situación. Dado que la conducta de la demandada no reflejó la buena fe requerida en una relación laboral, la jueza entendió que las costas debían ser compartidas por ambas partes.

2.2.3. Anticipo que no concuerdo con esa decisión y le asiste razón al apelante. Como dije al tratar el agravio anterior, si bien la documentación consignada ante la Secretaria de Trabajo local pudo arrojar algún tipo de duda sobre la continuidad del contrato de trabajo, ello se aclaró desde la primera respuesta dada por la empleadora, manteniendo su posición a lo largo de todo el intercambio epistolar. Es decir, la mentada incertidumbre no era tal al momento de iniciar el presente proceso, más de un año después del intercambio, por lo que no existía ninguna duda razonable que pudo llevar al trabajador a litigar.

2.2.4. En esta Sala ya se ha dicho anteriormente que la eximición de costas ante cuestiones dudosas de derecho se puede dar excepcionalmente por diversas causas como la ambigüedad de las normas aplicables que generan discordancia interpretativa; la existencia de divergencia jurisprudencial; o tratarse de una tema novedoso, basado en normas recientes, o poco habitual, no reconociendo doctrina y jurisprudencia consolidadas. En estos casos, es obvio que la duda acerca de la solución deriva de un convencimiento de sentirse asistido por el derecho para actuar o defenderse (conf. CAT, Sala B, SDF N° 05/2018, con cita a Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado", Ed. Astrea, 1993, T° 1, págs. 283/284.).

Ahora bien, la sola creencia del litigante no es de por sí suficiente para eximirlo de costas, ya que debe mediar una convicción razonable que provenga de circunstancias objetivas que demuestren la existencia de un justificativo. La duda como fenómeno que oscila entre dos proposiciones no concordantes resulta una constante en la controversia judicial y esto sólo no justifica la eximición en la imposición de las costas, conforme al principio general que gobierna la materia (conf. CAT, Sala A, SDC N° 09/2011).

Por ello, no debe sobredimensionarse lo dicho por el art. 69 del CPCC, ya que la sola creencia subjetiva acerca de la existencia de razón probable para hacerlo no resulta suficiente para eximirlo del pago de costas. Por eso, quien demanda está obligado a estudiar seriamente su pretensión sin poderse luego disculparlo de su propia torpeza (conf. CAT, Sala A, SDL N° 13/2001).

Incluso como criterio interpretativo, la Corte Nacional ha dicho que se debe autorizar la exención de costas en este supuesto solo cuando la complejidad y dificultades de la cuestión debatida dejan un resquicio de duda acerca del acierto de la decisión final del pleito (conf. CSJN, 06/07/70, La Ley 140-834, 25.122-S. 30/09/80, JA, 1981, II, Pág. 55. ED, 91-715, CNCiv., Sala F, 10/05/73, La Ley 152-221. CNCiv., Sala D, 02/02/70, JA, 1976, 6, pág. 374. La Ley 140-760, 24.653-S. CNCom., Sala A, 27/06/80, ED, 89-731).

De esta manera, la facultad prevista por el 2º párrafo del art. 69 del CPCC es excepcional y de interpretación restrictiva, debiendo ejercitarse cuando las circunstancias de cada caso tornen manifiestamente injusta la aplicación del principio general de que el vencido debe soportar las costas. En general, puede señalarse que el apartamiento del principio objetivo del vencimiento se justifica únicamente sobre la base de circunstancias objetivas y muy fundadas, que tornen manifiestamente injusta su imposición al perdedor en el caso particular (conf. CAE, SIC N° 38/1999).

2.2.5. Esto también es aplicable en el proceso laboral, donde también se consagra el principio general en materia procesal, que es aquel que carga las costas a quien resultó vencido en la contienda, lineamiento que surge expreso incluso en la ley de procedimientos laboral provincial en su art. 57. En este orden, por dicho término debe entenderse aquélla parte que obtiene un pronunciamiento judicial totalmente adverso a la posición jurídica que asumió en el proceso, como ha sucedido con la acción deducida por el actor (conf. Palacio, Lino Enrique, “Derecho Procesal Civil”, Abeledo Perrot, 1970, T. III, par. 312 b, pág. 369).

Así también las cosas, si bien la aplicación de costas en esta materia también debe ser evaluada a la luz de los principios protectorios del trabajo y que se debe facilitar el acceso del trabajador a los estrados judiciales a fines de defender sus derechos, eso no lo exime de hacerse cargo de los gastos del proceso cuando, reconocido inicialmente ese acceso, su pretensión es rechazada íntegramente (conf. CAT, Sala B, SDL N° 91/2016, con cita a Grisolía, Julio Armando, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, 2011, T. I, pág. 145).

2.2.6. Como señalé, la compulsa de la presente causa permite señalar que no existen elementos objetivos y fundados que permitan eximir a la actora vencida de las costas del proceso respecto al rechazo de las pretensiones antes individualizadas.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. En consecuencia, por los fundamentos dados, propongo al acuerdo revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, únicamente en cuanto a la imposición de costas, las que deben ser abonadas íntegramente por la parte actora; debiendo ser confirmada en todo lo restante que fuera materia de agravios (art. 57 de la Ley XIV N° 1; art. 69 del CPCC).

Sin embargo, no considero que haya que realizar una modificación de los honorarios establecidos en primera instancia, de acuerdo al art. 282 del CPCC, puesto que la nueva atribución de su pago no modifica los porcentuales de regulación allí establecidos.

3.2. En cuanto a las costas de Alzada, propongo que las mismas sean impuestas también a la parte actora vencida (art. 57 de la Ley XIV N° 1; art. 69 del CPCC).

3.3. En atención a localidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, la complejidad de la cuestión, y el éxito obtenido, propongo que los honorarios del Dr. L. Á. N., apoderado de A. S.A., en el 4,5% con más el 40% por mandato, del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 38 y ccdtes de la Ley XIII N° 4). Ello, dejando a salvo el mínimo legal vigente. Sin regular honorarios a los Dres. C. F. M., C. M. M., apoderados de la parte actora, ni al Dr. A. Y. E., patrocinante de éste último, en atención al pacto de cuota Litis suscripto en la hoja 3 y homologado en la hoja 28 vta.

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Aldo Luis De Cunto manifestó:

Atento la claridad de la reseña, que efectuara el Sr. Magistrado antes sufragante, de la sentencia de origen de fs. 129/134 vta., del 14/05/24 (SD N° 82/2024), de los agravios que contra la misma expusiera la actora en el ID 1505136 (fs. 141/143 vta.) e ID 1506011 (fs. 144/145); así como los de la demandada en el ID 1506805 (fs. 146/147 vta.), me remito a la misma en homenaje a la brevedad, adentrándome directamente en el tratamiento de los agravios.-

I.- Seguiré el mismo orden de tratamiento que el Dr. Walter, más allá del tratamiento en conjunto de los agravios que así lo ameriten, sin perjuicio de lo cual haré una breve reseña de las quejas.-

1) El orden lógico impone comenzar por los agravios del actor ya que objeta el fondo de la decisión, esto es, el rechazo de la demanda, mientras que la accionada cuestiona solamente la imposición de costas. Básicamente el accionante, luego de calificar al fallo como arbitrario por ignorar los hechos que ocurrieron en la realidad, transcribe los párrafos de la sentencia que entiende dirimentes, destaca que del propio razonamiento de la juzgadora se desprende que el trabajador fue notificado en sede administrativa de que había sido despedido, contándose con la documentación que así lo acredita, de lo cual la demandada intentó desdecir posteriormente en el intercambio epistolar, debiendo aplicarse el principio de primacía de la realidad. Destaca que su parte intimó por salarios adeudados para el caso de que no estuviera despedido, refiere que la sentenciante se encargó de salvar la actitud de la empleadora haciendo ceder el principio de invariabilidad de la causa de despido, admitiendo su retractación, cuando la consignación de la documentación respectiva en la Secretaría de Trabajo certificaba la baja del trabajador. Alude a la

condición de orden público y al carácter protectorio del derecho laboral, y a las formalidades del art. 243 de la LCT para el despido con causa, cuando se promovió demanda por despido sin justa causa. En la ampliación de la expresión de agravios señala que la defensa de la contraria, que admitió la decisora, carece de toda prueba que la justifique, insiste en que el actor fue dado de baja el 16/12/2019 sin causa, lo que le fuera notificado en la Secretaría de Trabajo, así como que la demandada nunca rectificó dicha baja. Por el contrario señala que la empleadora alegó que el despido notificado por el personal de seguridad de la empresa era supuestamente erróneo e intimó a B. a presentarse a trabajar y justificar supuestas ausencias, por lo que intimaba a una persona que no tenía registrada como empleado. Añade que en caso de haber sido real la supuesta retractación, debería haberse mantenido el vínculo registrado, así como el pago de salarios, aportes y contribuciones.-

2) Como se aprecia de lo expuesto en el considerando anterior, la accionante comienza por considerar arbitraria la sentencia, y del desarrollo ulterior que efectúa, es claro que vincula dicha arbitrariedad con el análisis de la prueba de la juzgadora, en tanto de manera precisa considera que no se tomó en cuenta la documental presentada ante la Secretaría de Trabajo por la empleadora, lo que implicó la consecuente baja del trabajador, por lo cual carece de virtualidad la supuesta retractación al respecto que se atribuye a la demandada en la sentencia.-

Al respecto resulta oportuno recordar el intento de enumeración de las causales de arbitrariedad de la sentencia esbozado por Carrió con fundamento en la jurisprudencia de la Corte Federal. Así, en cuanto al objeto o tema de la decisión los fallos han sido descalificados por arbitrarios en razón de: 1) omitir considerar y resolver ciertas cuestiones oportunamente propuestas, 2) resolver cuestiones no planteadas. En cuanto a los fundamentos del decisorio, clasifica las causales de arbitrariedad en: A) aquellas que hacen al establecimiento del fundamento normativo entre: 3) las que fueron dictadas por jueces que, al dictarlas, se arrogaron el papel de legisladores y no se sintieron limitados por el orden jurídico; o 4) prescinden del texto legal sin dar razón plausible alguna; o 5) aplican preceptos derogados o aún no vigentes; o 6) dan como fundamento pautas de excesiva amplitud, en sustitución de normas positivas directamente aplicables; B) en cuanto al establecimiento del fundamento no normativo (o de hecho) entre sentencias que: 7) prescinden de prueba decisiva; o 8) invocan prueba inexistente; o 9) contradicen abiertamente otras constancias de los autos; C) en cuanto al establecimiento del fundamento normativo, del fundamento de hecho, o al tránsito de ellos a la conclusión, entre sentencias que: 10) hacen afirmaciones dogmáticas que sólo constituyen un fundamento aparente; o 11) incurren en excesos formalistas o rituales; o 12) son autocontradictorias. Finalmente en relación a los efectos del decisorio, han sido

descalificadas por arbitrarias aquellas sentencias que: 13) pretenden dejar sin efecto decisiones anteriores firmes (conf. Carrió, Genaro R. y Carrió, Alejandro: “El recurso extraordinario por sentencia arbitraria”, Ed. Abeledo-Perrot, 1983, Tº I, págs. 57/59).-

En la especie, la juzgadora de grado no se basó en prueba inexistente ni prescindió de prueba decisiva, ni contradijo abiertamente constancias de los autos. Por el contrario, de los agravios vertidos se achaca a la jueza que no tuvo en cuenta la entrega de documentación en sede administrativa, lo cual importaba la baja del trabajador, mas no se señala el resto de la prueba que sí consideró la sentenciante para considerar que no existió despido directo ni indirecto. Es así que, como primera conclusión no cabe considerar que existió arbitrariedad en la valoración de la prueba, sino que se objeta las conclusiones de la *a quo* en base a la prueba rendida.-

De manera preliminar debe recordarse, con relación a la valoración de la prueba en general, que el art. 390 del CPCC establece que, salvo disposición en contrario, los jueces formarán su convicción respecto de la prueba, de conformidad con las reglas de la sana crítica. Esto implica que la prueba ofrecida por las partes con la intención de procurar el convencimiento del sentenciador, es analizada por éste desde un punto de vista lógico, mediante un examen crítico que lo coloca en una situación activa y no ya de mera contemplación: el juez no “acepta” la prueba; todo lo contrario, debe valorarla como jurisperito, como un técnico en el conocimiento del derecho. Ello supone que el tribunal no actúa completamente libre en sus apreciaciones, pues se encuentra sometido a determinadas reglas legales, a fin de otorgar garantía a los justiciables. Nace así la necesidad de fundar el análisis de la sentencia, que permitirá el control a las partes y al tribunal de apelación. La libre apreciación de las pruebas reconoce en nuestro ordenamiento el marco legal de la “sana crítica”, expresión que comprende la necesidad de valorar los distintos medios, explicando las razones que ha tenido el juez para formar su convicción al ponderar con un sentido crítico la variedad de pruebas; imperativo legal de carácter general, reiterado en relación a los distintos medios de prueba. La sana crítica se sintetiza en el examen lógico de los distintos medios, la naturaleza de la causa y las “máximas de experiencia”, es decir, el “conocimiento de la vida y de los hombres” que posee el juez; simples directivas, indicaciones o consejos dirigidos al sentenciador y respecto de los cuales éste es soberano en su interpretación y aplicación (conf. Fenochietto-Arazi: “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado”, Ed. Astrea, 1993, T° 2, págs. 341/342).-

Otra regla de apreciación de la prueba en general es la valoración global de la misma. Al respecto debe recordarse *que la prueba debe ser valorada en su conjunto, tratando de vincular armoniosamente sus distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por el art. 386 del CPN (art. 390 del CPCCChubut), puesto que el proceso debe ser tomado*

en su desarrollo total y ponderado en su múltiple unidad: las pruebas arrimadas unas con las otras y todas entre sí. Las pruebas en general no son susceptibles de fraccionarse para que la parte que las invoca aproveche lo que le es útil y deseche lo que la perjudica, ni de fragmentar el todo integrado por la reunión de los elementos probatorios. En apoyo de la doctrina expuesta, la Corte reiteradamente ha casado sentencias por omitir valuar en conjunto las pruebas, o bien al interpretarlas parcialmente o en forma aislada de los elementos aportados a la causa; es decir, sin integrarlos ni armonizarlos en su totalidad, al expresar que "la valoración de la prueba exige una apreciación global e integradora de los elementos de juicio incorporados al proceso" (conf. CSJN, 2/10/90, LL, 1991-B-280) (conf. Fenochietto-Arazi, op. cit., ídem, págs. 343/344).-

3) A la luz de lo anterior es de destacar que la jueza de origen tuvo particularmente en cuenta el intercambio epistolar, del cual efectuó una prolija enumeración cronológica. Comenzó así por resaltar que la demanda fue promovida por el actor por despido sin causa (ver fs. 23, pto. II; y sentencia a fs. 132, último párrafo), señalando que del expediente administrativo N° 1598/19 se desprende que el 26/12/2019 la demandada consignó en la Secretaría de Trabajo, la certificación de servicio y remuneraciones y el certificado de trabajo del art. 80 de la LCT, siendo citado el trabajador quien no se presentó para su retiro. Advierte que el certificado indica como fecha de extinción del vínculo el 16/12/2019, que dicho depósito fue notificado el 03/01/2020 y finalmente fue retirado el 14/01/2020 (ver sentencia a fs. 132, último párrafo). Todo ello se corrobora con las referidas actuaciones administrativas que obran como documental reservada (ver fs. 01/08 del citado expediente administrativo).-

En cuanto al intercambio epistolar, la jueza continúa reseñando que el 21/01/20, esto es con posterioridad al retiro de la documentación en sede administrativa, el actor intimó a la empleadora para que en 48 horas aclare su situación laboral en razón de la citación antedicha y que no se le notificó despido alguno sino que se le negaron tareas según comunicación de los guardias de seguridad de la planta al presentar certificado médico (ver sentencia a fs. 132 *in fine*/vta., 1er. párrafo), lo cual se compadece con el telegrama obrante a fs. 04 del cual surge, además, que B. requirió que se le otorguen tareas habituales bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa de la accionada.

Luego señala que por carta documento del 24/01/20 la demandada contestó, haciendo saber al actor que no se encontraba en una lista de trabajadores despedidos y que si se le comunicó ello por portería fue un error; además se le indicó que toda justificación referida al estado de salud debía comunicarse al servicio de medicina laboral, y se le requirió que se presente a laborar en el horario habitual y que justifique su ausencia (ver cd de fs. 09 y sentencia a fs. 132 vta., 2do. párrafo). Siguió razonando que igualmente la empleadora consignó documentación consistente en la certificación de servicios y remuneraciones de Anses y

certificado de trabajo de Afip, donde consta como último período laborado el 12/2019 y como fin de la relación laboral el 16/12/2019, de acuerdo al expediente administrativo N° 174/2020 (ver citado expediente en documental reservada y sentencia a fs. 132 vta., 3er. párrafo).-

La sentenciante vuelve al intercambio epistolar y apunta que el actor envió un nuevo telegrama el 04/02/20 solicitando nuevamente que se aclare su situación laboral o causa de despido invocada, ya que nunca recibió notificación de desvinculación alguna y que no se le abonaron los haberes de diciembre de 2019, ni liquidación final ni indemnizaciones, precisando que no le quedaba otra alternativa que recurrir a la justicia, tornándose operativas las multas de ley (ver fs. 06 y sentencia a fs. 132 vta., 4to. párrafo). La empleadora envió carta documento el 06/02/20 rechazando dicho telegrama e intimando al actor a que se presente a laborar en su horario habitual en el plazo de 48 horas, que justifique las inasistencias incurridas desde el 17/12/19, bajo apercibimiento de considerar resuelto el contrato de trabajo por culpa de B. (ver fs. 10, y sentencia a fs. 132 vta., último párrafo/133, 1er. párrafo).-

Esto último fue respondido por el accionante mediante el telegrama del 13/02/20 por el cual rechaza la intimación a presentarse a trabajar, indica que no existieron inasistencias injustificadas desde el 17/12/19 sino que se le vienen negando tareas, por lo que hizo reserva de presentarse a trabajar hasta que se le abonen los haberes de diciembre de 2019 y enero de 2020 con más otros conceptos, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa de la patronal, apercibimiento que involucra la intimación al pago de aportes y contribuciones (ver sentencia a fs. 133, 1er. párrafo). Es de señalar que en dicha misiva, el actor añadió que no sólo se le privó de acceder a la planta sino que se le consignó los certificados de trabajo en sede administrativa, lo que entiende como una actitud de mala fe sin hacerse cargo del despido dispuesto (ver telegrama de fs. 05).-

La jueza culmina la reseña del intercambio epistolar con la comunicación de la empleadora del 18/02/20 en la cual puso de manifiesto su voluntad de mantener el vínculo laboral, negó que se privara a B. el ingreso a la planta, se lo volvió a emplazar para que retome sus tareas y justifique sus inasistencias, que se constataría la presentación de la certificación en sede administrativa, volviendo a realizar la misma intimación en el plazo de 48 horas bajo apercibimiento de considerar disuelto el vínculo por culpa del trabajador. Asimismo se agregó que en caso de justificar las inasistencias se le abonarían los salarios reclamados, requiriéndose que diga concretamente el importe adeudado y el período respectivo y que de corresponder se le abonaría inmediatamente. También se comunicó que se revisaron los aportes y contribuciones no comprobándose ninguna deuda, por lo cual se le requirió al trabajador que explicite al respecto (ver sentencia a fs. 133, 2do. y 3er. párrafos, y cd de fs. 11).-

La jueza *a quo* continuó argumentando que luego de dicha comunicación de la demandada, el trabajador no emitió ninguna misiva en la que considerara extinguido el vínculo o haciendo efectivo el apercibimiento de su telegrama del 13/02/20. Asimismo razonó que no es dable entender que el vínculo se hubiera extinguido anteriormente cuando la empleadora procedió a depositar la documentación laboral en la Secretaría de Trabajo, en cuyo caso podría entender como un despido sin justa causa, tal como lo solicitó el actor en el objeto de su demanda. Sin embargo explicó que ante la solicitud del trabajador de que se aclare su situación, la empresa aclaró que no estaba despedido y lo intimó a presentarse a laborar -he de destacar que esto se expresó tres veces en las misivas obrantes a fs. 09/11-, añadiendo la sentenciante que el trabajador admitió dicha retractación de la demandada al hacer retención de tareas, de acuerdo a su misiva obrante a fs. 05 (ver sentencia a fs. 133, último párrafo/vta., 1er. párrafo).-

Posteriormente hizo referencia a que las formalidades del art. 243 de la LCT son de cumplimiento imprescindible cuando se invoca la extinción del contrato con justa causa, debiéndose comunicar el distracto de manera clara, de acuerdo a los principios de buena fe y lealtad, y ello no aconteció en la causa. Agregó que el actor expresó que no le quedaba otra alternativa que recurrir a la justicia, mas dicha manifestación no importa la voluntad de darse por despedido por exclusiva culpa de la empleadora. Añade que tampoco encuentra que se hubiera producido el despido sin causa, ya que ello no surge del intercambio epistolar, sino que recién es explicitado por el trabajador al promover la demanda, de allí que concluyó en el rechazo de la misma (ver sentencia a fs. 133 vta, dos últimos párrafos/134, dos primeros párrafos).-

4) Del confronte del razonamiento de la juzgadora con los agravios del actor, habré de señalar que los mismos son rayanos en la deserción, dado que el argumento dirimente del quejoso radica en que la demandada lo despidió al consignar la documentación pertinente en sede administrativa, pero desatiende el análisis de la juzgadora respecto del intercambio epistolar, el que refleja que la empleadora nunca manifestó su voluntad de extinguir el vínculo, y el trabajador nunca hizo efectivo el apercibimiento de darse por despedido. Por lo demás, tal como lo manifestara el Dr. Walter, no existe prueba alguna de que la presentación de la empleadora de la documental en sede administrativa tuviera la intención de dar por terminada la relación contractual. Y a ello debe añadirse que tampoco se acreditó la negativa del ingreso a la planta a B., más allá de la referencia conjetural que hizo la demandada en sus misivas, pero aclarando que en todo caso ello fue un error.-

Al respecto cabe recordar que de conformidad con el art. 381 del CPCC (art. 377 de CPCCN), la carga probatoria es derivación de la noción de carga procesal, desde el momento en que se observa una relación de especie a género; carga de afirmar los hechos en la demanda (art. 330, inc. 4 del CPCCN), o en la contestación (art. 356, inc. 2 del

CPCCN); carga de ofrecer prueba (art. 367 del CPCCN), y más adelante de urgir su producción (art. 384 del CPCCN), entre otras responsabilidades de las partes. El cumplimiento de tales cargas, no garantiza el éxito de la pretensión o de la defensa, pero no es menos verdad que constituye el medio idóneo para lograrlo. La categoría de "carga procesal", introducida por James Goldschmidt, se define como "la situación de necesidad de realizar determinado acto para evitar que sobrevenga un perjuicio procesal", y que como "imperativo del propio interés" ocuparía en el proceso el lugar de las "obligaciones" del derecho de fondo. Y se debe a Carnelutti la disección de los conceptos de "obligación" y "carga", conceptos que tienen en común el elemento formal, consistente en el vínculo de la voluntad, pero difieren en el elemento sustancial, porque cuando hay obligación, el vínculo se impone para la tutela de un "interés ajeno" y para la tutela de un "interés propio", cuando se trata de la carga. A su vez la jurisprudencia ha dicho con firmeza que la carga de la prueba es una circunstancia de riesgo, que consiste en que quien no prueba los hechos que debe probar, pierde el pleito (conf. CN. Civ., Sala C,19/10/64, LL, 117-808; Fenochietto-Arazi, op. cit., T° 2, págs. 301/302).-

A lo expuesto hasta aquí es de agregar que el actor mantuvo una conducta errática y contradictoria durante el intercambio epistolar, ya que solicitó que se aclare su situación laboral, y por otro lado expresaba que la demandada había manifestado su intención de despedirlo, volvió a pedir que se aclarara su situación laboral o causa de despido invocada, así como manifiesta que ha existido un despido, pero añade que haría retención de tareas si no se abonaba lo que se le adeudaba, en cuyo caso se daría por despedido (ver misivas obrantes a fs. 04/06). Sobre este punto, compartiré lo expuesto por el colega preopinante respecto a que esta conducta errática resulta inaceptable por violar el principio básico de no contradicción. Es que el llamado principio de contradicción -en realidad de no contradicción- significa que algo no puede y no ser en el mismo aspecto, tampoco puede tener una cualidad y no tenerla desde idéntico punto de vista. Lo que es verdadero no puede ser falso y viceversa (conf. Goldschmidt, Werner: "Introducción filosófica al derecho", Ed. Depalma, 1978, pág. 348).-

También habré de coincidir con el Dr. Walter en cuanto a que la conducta errática del actor infringe el principio de buena fe contemplado en el art. 63 de la LCT, que debe respetarse tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo. Concretamente con relación a la extinción del contrato, la buena fe que la ley general impone a ambos sujetos de la relación individual de trabajo, también se hace presente al momento de la conclusión del contrato, con todas las consecuencias que de dicha extinción se derivan. Sin perjuicio de que la constitución en mora del empleador en caso de alguna obligación incumplida por el mismo, la jurisprudencia ha entendido necesario distinguir este supuesto de la causa que se invoca para poner término por tal motivo al

contrato de trabajo, exigiendo al trabajador una intimación formal y previa a su principal, como condición de legitimidad del despido indirecto en el que aquél se coloca. Ello en base al deber de buena fe y al principio de continuidad del contrato de trabajo, y como modo de alertar al empleador sobre las consecuencias jurídicas que producirá su comportamiento moroso. Y siempre en orden a la buena fe que debe imperar en este tramo de la relación laboral, resulta indispensable expresar la causa de la denuncia contractual al momento de su comunicación a la contraparte (art. 243 de la LCT), no sólo para permitirle al otro refutar dicha causa en un eventual proceso judicial, sino por el deber de buena fe que pesa sobre ambos sujetos de la relación jurídico-laboral. Por ello el deber de comunicar la causa del despido y no de variar la misma, en los términos del art. 243 precitado, se basa en la buena fe que debe regir la conducta de las partes, evitando fórmulas anodinas, tendientes a reservar para la demanda o su contestación, según el caso, la justificación de sus respectivas conductas. Lo que se quiere evitar, entonces, es ese estado de incertidumbre en el que uno de los dos sujetos del contrato individual coloca al otro, disponiendo el despido luego de transcurrido un tiempo prolongado de la comisión de los hechos que lo motivan (conf. Caparrós, Fernando J., en Ackerman-Sforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° I, págs. 533/536).-

A la luz de lo expuesto resulta claro que la conducta contradictoria y errática del actor infringió el principio de buena fe, por cuanto ante las aclaraciones de la empleadora de que no había sido despedido, que se reintegrara al trabajo y que en todo caso informe haberes y períodos adeudados, el trabajador esgrimía que se aclarara su situación laboral, que había sido despedido por la consignación de la documentación laboral en sede administrativa, así como que haría retención de tareas si no se le abonaba lo adeudado, todo ello bajo apercibimiento de darse por despedido, lo cual revela una conducta generadora de incertidumbre ante lo contradictorio de las diversas posiciones asumidas en las misivas del accionante.-

En coincidencia con el Dr. Walter, añadiré que su actuación prejudicial infringe la teoría de los actos propios. Al respecto ha de decirse que la doctrina de los “actos propios” no es meramente una doctrina, sino que debe ser ubicada entre los “principios generales del derecho”, y como tal, para el derecho argentino, es un principio general, de los referidos indeterminadamente por el art. 15 del C. Civil -hoy art. 2 del C. Civil y Comercial-. El contenido de la locución “acto propio” importa que la conducta de su sujeto, producida en un campo cierto y deslindado de relaciones jurídicas, autoriza el rechazo de sus pretensiones ulteriores -o de sus argumentos propuestos en justicia- cuando el resultado de ellas o la construcción lógica de éstos provoque una situación calificable racionalmente como contradictoria con el sentido objetivamente atribuible a aquel proceder (conf. Alberti,

Edgardo M. (prologador) en “Doctrina de los actos propios”, Manuales de jurisprudencia de La Ley, 1986, págs. XXIII/XXIV). Tal lo sostenido por el suscripto en el antecedente de esta Sala “B”, SDL Nº 12/2010 del 13/04/10, entre otros.-

Finalmente, en lo que se refiere a los agravios del actor, ha de decirse que lo expresado por el mismo en cuanto a la retractación de la empleadora, que considera inválida y que erróneamente la jueza de grado convalidó, resulta equivocado, ya que la demandada nunca expresó su voluntad de distracto, por lo cual mal pudo haber existido retractación. Al respecto este Cuerpo ha sostenido que el despido es un acto jurídico voluntario, lícito, unilateral, recepticio y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión de alguna de las partes motivada por el incumplimiento de la otra a sus deberes. Es recepticio porque el acto se perfecciona sólo cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios, operando la irrevocabilidad de la voluntad rescisoria (art. 234, LCT) (Ojeda, Raúl Horacio, Coordinador, “Ley de contrato de trabajo comentada y concordada”, Rubinzal – Culzoni Editores, 2011, T. III, págs. 379/380). Y por tal razón se expresa que una vez que la comunicación llega a destino, la denuncia se perfecciona, extinguiéndose *ex nunc* el contrato de trabajo, dando origen a una serie de nuevas obligaciones vinculadas con el hecho de la extinción. Una vez perfeccionada la denuncia, el contrato se extingue de pleno derecho, razón por la cual no resulta posible ponerlo nuevamente en vigencia por medio de una declaración unilateral, o retractación. Ello en razón de que la norma jurídica que dio origen a la relación contractual, quedó sin efecto *ex nunc*, es decir para el futuro, con carácter definitivo (conf., esta Sala B, SDL N° 06/2016).-

A la luz de todo lo expuesto es que concuerdo en el rechazo de los agravios del actor.-

5) Paso ahora a examinar las quejas de la demandada. La misma cuestiona la imposición de costas por su orden. A tal efecto esgrime que la eximición de costas al vencido es de interpretación restrictiva, y que las mismas razones brindadas por la jueza para rechazar la demanda, dan cuenta de la sin razón de la misma, por cuanto su parte jamás dio por extinguido el vínculo laboral. La sentenciante razonó sobre este punto que la actitud de la demandada de depositar en sede administrativa la documentación laboral el 26/12/19 y luego el 30/01/20, cuando las partes se encontraban en pleno intercambio epistolar, puso en jaque al trabajador al darle las pautas de un despido incausado, lo que no evidencia una actitud de buena fe, a partir de lo cual se interpreta la confusión del actor de continuar la comunicación postal. Es así que decidió imponer las costas en el orden causado (ver sentencia a fs. 134, anteúltimo párrafo).-

Al respecto debe recordarse que litigante vencido o perdidoso es aquél en contra del cual se declara el derecho o se dicta la decisión judicial (conf. cita de Chiovenda, en Sentís Melendo: “Costas. Posibilidad de imponerlas al vencedor”, en “Revista de Derecho

Procesal", año II, 1944, parte 2da., p. 360; CN. Com., Sala B, 26/10/88, LL, 1989-B-245). Por otra parte es de recordar que el art. 69 del CPCC establece el principio objetivo de la derrota, por el cual las costas son a cargo del vencido. Mas la misma norma en su segundo párrafo establece: *"Sin embargo, el juez podrá eximir total o parcialmente de esa responsabilidad al litigante vencido, siempre que encontrare mérito para ello, expresándolo en su pronunciamiento, bajo pena de nulidad".* Se ha sostenido que la eximición de costas que autoriza el artículo es excepcional y de carácter restrictivo. Si bien la norma deja al juez un margen de arbitrio, sólo debe eximir de costas sobre la base de circunstancias objetivas y muy fundadas (conf. CN. Civ., Sala A, 29/8/88, LL, 1989-A357; entre otros), ya que de acordarse con laxitud, la vencida resultaría ser en verdad una parcial vencedora, al imponer a la triunfante el sacrificio patrimonial constituido por el costo de la defensa de quien se vio obligado a litigar (conf. CN. Com., Sala D, 11/5/88, LL, 1989-D-600, n° 6514).-

Sobre este punto se ha dicho que no es suficiente invocar "la complejidad del tema propuesto", ya que de existir ésta afectaría a ambas partes (conf. CSJN, 9/2/89, LL, 1989C-470). Procede excepcionalmente ante cuestiones dudosas de derecho originadas por las siguientes causas, entre otra: a) la ambigüedad de las normas aplicables que generan discordancia interpretativa; b) la existencia de divergencia jurisprudencial, como cuando se trata de una cuestión pendiente de plenario o que lo motiva. Al respecto no pueden aportarse parámetros previos. Lo relevante es que no se refiera a un fallo aislado, aunque tampoco es ello absoluto, porque podría tratarse de un fallo de un tribunal superior que aunque no resulte obligatorio condicione un nuevo rumbo en la jurisprudencia. La Corte Suprema ha resuelto que la circunstancia de basarse la decisión del litigio en precedentes jurisprudenciales no constituye por sí sola una cuestión compleja que permita exonerar de costas al vencido (conf. CSJN, 27/12/88, LL, 1989-C-294); c) con mayor razón si existe divergencia doctrinaria y jurisprudencial; y d) tratarse de un tema novedoso, basado en normas recientes, o poco habitual, no reconociendo doctrina y jurisprudencia consolidadas. Asimismo se ha entendido que la sola creencia del litigante no es de por sí suficiente para eximirlo de costas. Debe mediar una convicción razonable que provenga de circunstancias objetivas que demuestren la existencia de un justificativo (conf. Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentada", Ed. Astrea, 1993, T° 1, págs. 283/284).-

En la especie la jueza tuvo en cuenta que el depósito de la documentación laboral por parte de la empleadora en sede administrativa, por dos veces, durante el intercambio epistolar pudo haber confundido al trabajador y por ende, se infiere del razonamiento de la jueza, que éste pudo haberse creído con razón despedido y de esa manera con derecho a promover la presente acción. Sin embargo, esto resulta contradictorio con la argumentación

de la misma *a quo* quien explicitó reiteradamente que la empleadora aclaró en diversas oportunidades que el actor no estaba despedido, y su voluntad de continuar con el vínculo laboral.-

En consecuencia las propias circunstancias del intercambio epistolar entre las partes dan por tierra la posibilidad de que el actor pudiera haberse creído con derecho a deducir esta demanda, ya que la contraria había dejado en claro la continuidad del vínculo laboral, de allí que las costas se imponen al actor vencido (conf. art. 69 del CPCC).-

II.- En virtud de todo lo razonado, coincido con el vocal prevotante, en que corresponde propiciar revocar parcialmente el fallo recurrido, a los meros efectos de imponer las costas al actor perdidoso (conf. art. 69del CPCC).-

Dado que la revocación parcial no modifica la condición de vencedor y vencido de las partes, y que justamente se modifica la imposición de costas de la instancia anterior, no corresponde su readecuación ya que dicha materia fue el propio objeto de la revocación parcial. Y tampoco procede la readecuación de los honorarios de grado en virtud del art. 282 de CPCC, ya que lo modificado carece de incidencia al respecto.-

En cuanto a las costas de alzada, se imponen al actor vencido en virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 69 del CPCC).-

Con relación a la regulación de honorarios en esta sede, dado el resultado del pleito, extensión y entidad de los trabajos realizados en esta instancia de apelación, deviene razonable fijar los mismos al Dr. L. Á. N., letrado apoderado de la demandada, en un 4,5% con más el 40% por mandato sobre el monto total del proceso, sin perjuicio de los mínimos legales, y con más el IVA (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 38 y 46 del arancel; y leyes 23349 y 23871); sin regulación a los letrados del actor, atento el pacto de cuota litis de fs. 03, homologado a fs. 28 vta (conf. art. 4 del arancel).-

A la luz de todo lo expuesto, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

1)REVOCAR parcialmente la Sentencia Definitiva N° 82/2024 únicamente en cuanto a la imposición de costas, las que deben ser abonadas íntegramente por la parte actora; siendo confirmada en todo lo restante que fuera materia de agravios. 2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora vencida.

3) REGULAR los honorarios del Dr. L. Á. N. en el 4,5% con más el 40% por mandato, del monto del proceso; y no regularlos a favor de los Dres. C. F. M., C. M. M. y A. Y. E. en virtud del pacto de cuota Litis homologado en autos.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar, es el propuesto por el Dr. Walter, fiel expresión del acuerdo al que se ha arribado.-

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 "B" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1)REVOCAR parcialmente la Sentencia Definitiva N° 82/2024 únicamente en cuanto a la imposición de costas, las que deben ser abonadas íntegramente por la parte actora; siendo confirmada en todo lo restante que fuera materia de agravios. 2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora vencida.

3) REGULAR los honorarios del Dr. L. Á. N. en el 4,5% con más el 40% por mandato, del monto del proceso; y no regularlos a favor de los Dres. C. F. M., C. M. M. y A. Y. E. en virtud del pacto de cuota Litis homologado en autos.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____043_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIAN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA