000682/2024

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veinticinco, 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 Enrique Hayes y asistencia del primer vocal Dr. Manuel Horacio Pis Diez y de la segunda vocal Dra. María Marta Nieto (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"V., M. L. c/ S. C. P. L. s/ SUMARIO – Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 682/24,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 3 (expte. nro. 473/24), y atento al resultado del sorteo de fecha 13 de noviembre de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, Dra. María Marta Nieto y Dr. Manuel Horacio Pis Diez.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 62/24 de fecha 13 de agosto de 2024? y

SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud del recurso de apelación que interpusiera la parte demandada (ID 1598038, agravios ID 1600404) contra la SD N° 62/2024. Corrido el respectivo traslado, la actora dio respuesta al agravio de la contraria en tiempo oportuno (ID 1603583).

I.-Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que la Sra. M. L. V. interpuso demanda laboral en contra de la S. C. P. L. persiguiendo el cobro de indemnizaciones por despido sin causa y demás rubros de ley, por la suma de $610.458,27 o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, todo ello con más intereses, costas, costos del juicio y actualización monetaria. Relató los hechos en que sustentó su pretensión. Fundó en derecho, practicó liquidación provisoria y ofreció prueba. Planteó la reserva del caso federal. Peticionó. Contestó demanda la S. C. P. L., se opuso a su progreso y formuló negativas en general y en particular. Interpuso excepción de prescripción. Controvirtió los hechos relatados por la actora, ofreció prueba e impugnó liquidación. Solicitó la eximición de costas y la aplicación del art. 505 del CC. Fundó en derecho y planteó la reserva del caso federal.

Los demás antecedentes de autos han sido debidamente reseñados en la sentencia de grado, por lo que a los mismos me remito y tengo presente a la hora de resolver.

Allí se resolvió rechazar la defensa de prescripción efectuada por la demandada y hacer lugar a la demanda interpuesta por la Sra. M. L. V. contra la S. C. P. L. de Comodoro Rivadavia, condenando a la demandada a abonar a la actora, en el término de diez (10) días, las indemnizaciones por despido sin justa causa por la suma de $612.213,52, con más los intereses a la tasa que fija el B. del C. SA para los préstamos personales y familiares, desde el momento en que cada suma fue debida y hasta su total y efectivo pago,

disponiendo la capitalización de intereses desde la notificación de la demanda (conf. art. 770 de CCyC). Se impusieron las costas a la demandada vencida y se regularon los honorarios de los profesionales intervinientes.

Contra el decisorio se alzó la demandada en atención a que la sentencia considera el despido de la actora como incausado e ilegitimo por extemporáneo, por la declaración de inconstitucionalidad del carácter de las sumas no remunerativas, por la incorporación de conceptos no habituales a la base del cálculo de la indemnización por antigüedad, por la inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad, por la falta de aplicación del tope indemnizatorio del art 245 LCT o del fallo “Vizzotti”, por la condena de pago de multa art. 2 ley 25323 y la falta de aplicación del derecho vigente (Ley 27742), y por la aplicación de capitalización de intereses del art. 770 del CCyC. *II. Agravios:*

a) Agravios de la demandada-S. C. P. L. (SCPL):

Bien, como antes señalé, de resultas de lo decidido en la sentencia de grado la demandada critica en primer término lo dispuesto por la magistrada respecto al despido que se consideró incausado e ilegitimo por extemporáneo.

Manifiesta que se agravia en virtud de que la magistrada omite un pormenorizado análisis de las circunstancias especiales de la enfermedad inculpable de la actora, que impedían su despido causado en forma contemporánea a los incumplimientos graves cometidos por

aquella, sin consecuencias dañosas para la salud de la trabajadora.

Expone que no ha sido congruente lo decidido con la pretensión que la actora formuló, ya que se aplicó el art. 213 LCT sobre un plano fáctico inexistente que no está controvertido en autos.

Destaca que la sentencia afecta el derecho de defensa de su parte, por lo cual resulta la misma arbitraria.

Señala que tal tesitura la agravia por que no resultar coherente con las constancias de la causa y con las particulares circunstancias en que desarrollaron los hechos, que demuestran que dicha firma actuó con buena fe y teniendo presente el estado de salud de la actora, que padecía de una enfermedad inculpable.

Argumenta que atendiendo a que la licencia médica tiene como principal propósito la recuperación del estado de salud de la trabajadora, es que el despido operó cuando aquella logró el alta, previo aviso fehaciente de que sería sancionada por sus incumplimientos graves.

Manifiesta que en el fallo se omite la valoración que corresponde efectuar sobre el asunto en debate, en el que el principio de contemporaneidad no es absoluto ni rígido, sino que cede ante la situación de salud por la que atravesaba la actora, y que autorizó que la decisión extintiva se comunicara cuando aquella hubiera superado la enfermedad inculpable que la aquejaba.

Dice que de haber despedido a la actora enferma, hubiera generado que malogre su estado de salud, y que ello sin dudas no hubiera colaborado a que sane, con lo

cual las circunstancias apuntadas en la contestación de demanda, y comprobadas por los certificados médicos que presentó la accionante, dan cuenta que la enfermedad inculpable no han sido merituadas por la jueza de grado.

En segundo término, se agravia por la declaración de inconstitucionalidad de los conceptos no remunerativos percibidos por la actora.

Dice que dichos conceptos se tratan de bonificaciones especiales anuales, de pago único extraordinario que no tienen naturaleza salarial, por lo cual no deben ser incluidos en la base de cálculo de las indemnizaciones.

Asevera que la sentencia se ampara en fallos de la CSJN que resolvieron cuestiones distintas a las planteadas en autos sin sostén argumental por la actora, ya que ni siquiera surge con nitidez a que concepto no remuneratorio se refiere, generando que la doctrina se desnaturalice.

Destaca que la sentencia no tiene sustento, ya que no hubo un análisis pormenorizado del planteo infundado de la actora, ni de la defensa interpuesta por dicha parte.

En tercer término, se agravia por lo determinado por la magistrada de refuerzo respecto de incorporar a la base del cálculo de la indemnización por antigüedad conceptos no habituales.

Plantea que se ha omitido tener presente la defensa de su parte al contestar demanda, donde impugnó la pretensión de la accionante de incorporar a la base de cálculo de la indemnización por antigüedad todos los rubros abonados, sin fundamento jurídico.

Indica que a los efectos del cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 LCT no es suficiente que el concepto sea remunerativo, sino que debe ser mensual, normal y habitual.

Destaca que en el presente caso los conceptos no remuneratorios no eran habituales, como indica el art. 245 LCT. Cita doctrina y jurisprudencia al respecto.

Asimismo, agrega que la magistrada no indica si esos conceptos se devengaban todos los meses, o se abonaron ocasionalmente, por lo cual solicita se revoque en este punto la sentencia.

En cuarto término, se agravia por la inclusión del SAC en la base del cálculo de la indemnización por antigüedad, por resultar erróneo y por haber sido aplicado de oficio por la jueza de grado.

Asevera que conforme el principio de congruencia, debido proceso, defensa en juicio, legalidad y razonabilidad, la magistrada no puede apartarse de los términos en que ha quedado trabada la litis.

Considera que la a quo al resolver sobre cuestiones no reclamadas lo que hace es privarla del derecho de defensa, en virtud de que no ha esgrimido defensas con respecto a la inclusión del SAC, y porque elevan la base de cálculo del rubro.

Explica que el SAC no integra la base de cálculo, porque no todos los rubros que componen el salario integran la misma, ya que como otros conceptos extraordinarios por su naturaleza no son susceptibles de ser percibidos todos los meses.

Argumenta que de la norma surge que el concepto de antigüedad se calcula sobre el haber que mensualmente tiene a su disposición el trabajador, como retribución

por su trabajo, con lo cual están excluidas las asignaciones no mensuales o extraordinarias, es decir no habituales.

En quinto término, crítica el fallo por no aplicar el tope indemnizatorio dispuesto en el art. 245 de la LCT o en su caso en el fallo “Vizzotti”.

Dice que la actora no planteó la inconstitucionalidad del tope del convenio, por lo que es constitucional y corresponde su aplicación, pues lo es de aplicación obligatoria conforme lo reglado en el art. 245 LCT.

Destaca que de igual forma le agravia que la jueza ponga en cabeza de la SCPL el cumplimiento de una obligación que le corresponde a la magistrada, que es la de aplicar la normativa vigente, con el pretexto de que no fue informada por la parte de cuál es el tope.

En base a ello, esgrime que la jueza debe conocer el derecho y la información de topes la publica el MTYSS a la que tiene acceso.

Manifiesta que de omitirse la aplicación de tope, se genera una situación injusta, que sería generar un beneficio solo para la actora que la ley no permite, una situación de excepción que la ley no consagra, cuando la intención legislativa fue totalmente lo contrario, establecer un límite a todas las indemnizaciones.

Advierte que, aun en casos donde no hay tope, corresponde la aplicación del caso “Vizzoti”, conforme fuera resuelto por los tribunales. Sostiene que en efecto, y tal como lo estableció la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el conocido precedente “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ Despido”, se

debería considerar entonces el equivalente al 67% de la mejor remuneración mensual normal y habitual.

Por lo expuesto, solicita se revoque la sentencia y se aplique tope previsto por el art. 245 de la LCT, y en el caso de no existir tope publicado se aplique los lineamientos impuestos por la CSJN en el caso VIZZOTI, por lo cual la base no debe superar el 67% de esa MRMNH.

En sexto término se agravia por la condena de pago de la multa establecida en el art. 2 de la Ley 25.323 por considerarla arbitraria, por incorrecta y por la falta de aplicación del derecho vigente (Ley 27742).

Sostiene que la sentencia no fundamenta los motivos por los que se condena al pago de esta multa, ya que solo se basa en que se intimó al pago, como si ello fuera suficiente sostén argumental legal de su procedencia.

Asevera que la condena al pago del art. 2 de la ley 25.323 no corresponde en función de que existieron fundados motivos que autorizaron el despido con causa por exclusiva culpa y responsabilidad de la actora, por lo cual al momento de la intimación de pago por telegrama laboral no había mora, ni era exigibles los reclamos.

Argumenta que la finalidad de la norma fue sancionar al empleador que con mala fe no abono las indemnizaciones debidas al extinguirse la relación laboral, y que se requiere mora en el pago de las indemnizaciones señaladas, cuando son exigibles, pero que en el caso hubo justa causa de despido.

Manifiesta que de confirmarse la sentencia se modifica la intención de la ley 25.323, que es evitar la falta de pago de indemnizaciones debidas, y se

convalida una maniobra para presionar a la empresa a pagar indemnizaciones que no debía, que no eran exigibles y que solo generan incrementos de conceptos reclamados en juicio, enriqueciendo sin causa al actor.

Destaca que desde la regulación reciente de la ley 27.742 (vigente desde el 9/07/2024) se derogaron las multas laborales reguladas en la ley 25.323. Que si bien se podría entender que su derogación afectaría a situaciones futuras estos no es así.

Indica que la naturaleza de la multa es sancionatoria, no indemnizatoria, y que no corresponde que se aplique los principios contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que corresponde la aplicación de la ley más benigna a la demandada, como en el ámbito del derecho penal, y ello es con la regulación vigente ley 27.742, solicitando se rechace la condena de multa.

Por último, se agravia por la aplicación de capitalización de intereses desde la notificación de la demanda conforme lo normado por el art. 770 del CCyC.

Destaca que el fallo no tiene fundamento, ya que no existe motivo legal ni fáctico ni razones por el cual la sentenciante determina la aplicación del art 770 CCyC y condena por su absoluta discrecionalidad, para lo que no está facultada.

Explica que si al capital de condena que asciende a $612.213,52 se le aplica el interés para préstamos personales y familiares del B. C. a la fecha de la interposición del recurso arroja la suma de $3.318.136,06. Pero si practica la liquidación con actualización conforme el art 770 CCyC desde la notificación de la demanda, el resultado a idéntica

fecha asciende a $ 10.798.439,90, es decir arroja ello más de un 300% respecto de la liquidación con intereses con tasa activa para préstamos personales y familiares, y en relación con el capital condenado se multiplica en 17 veces su valor.

Concluye resaltando que tal práctica resulta violatoria de su derecho de propiedad e irrazonable, alejada del reclamo económico y de la realidad, siendo ilegitima ya que no tiene sostén en el Código Civil ni en los recientes fallos de la CSJN. Cita doctrina y jurisprudencia al respecto. Hace reserva del caso federal.

b) Replica de los agravios por parte de la actora-Sra. María L. Vara:

La parte actora da respuesta al agravio de la demandada, con cita de doctrina y jurisprudencia a sus efectos y contrapone los fundamentos de la apelante, considerando ajustado a derecho los fundamentos del fallo de primera instancia, solicitando se rechace en su totalidad el recurso interpuesto por la demandada, con expresa imposición de costas.

III. Análisis de los agravios. Solución:

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, acostumbro recordar en mis votos que no es preciso que el Tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los

argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Sostengo a la par que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "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, 28-459, nº 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, nº 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Así, y en la solución, cuestiona el apelante en su primer agravio que se decretara ilegítimo el despido de la trabajadora en razón de que no se cumpliera con el requisito de la contemporaneidad, y en consecuencia se hiciera lugar al reclamo de las indemnizaciones por despido sin justa causa. Adelanto desde ahora que entiendo le asiste razón por cuanto en la sentencia se verifica un yerro insalvable. A continuación, explico por qué.

De las constancias obrantes en autos, surge que la Sra. M. L. V., en su condición de dependiente de la S. C. P. L., presentó en oportunidad ante la empleadora certificados médicos apócrifos para justificar su

ausencia a trabajar los días 28/01/2017 y 29/01/2017. Ello quedó demostrado no solo por el propio reconocimiento que efectuara expresamente la empleada (ver acápite IV. pág. 3 del escrito de demanda), sino que fue corroborado por el profesional médico Dr. C. T. T. cuya firma fuera atribuida y falsamente impuesta en aquellos, quien desconoció que fuera de su autoría, tal como quedó registrado en actuación notarial de fecha 07/03/2017, labrada por el escribano G. M. L., acompañada con la contestación de demanda.

Frente a la falta señalada, diré que 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).

Ahora bien, en tono con ello, el elemental principio de buena fe adquiere en el derecho laboral una especial relevancia, pues el contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente

patrimonial, sino también una vinculación personal que al prolongarse en el tiempo, necesita de la confianza y lealtad recíprocas de las partes, quienes deben actuar de buena fe para lograr el normal y armónico desarrollo de la relación. Así, la buena fe aparece como el módulo regulador de la conducta de ambas partes, siendo tan importante la que debe demostrar el empleador como la que debe inspirar al trabajador. Consecuentemente, esta idea directriz que ha de presidir la conducta de ambos, comprende, explicita y respalda todas las obligaciones que emanan de su contenido, pero las trasciende, porque sirve para orientar al intérprete y de algún modo también viene a suplir, en los casos concretos, las omisiones en que pudo incurrir el legislador.

En idéntica línea, se ha expresado que “el principio de buena fe, que subyace en todos los contratos, en el contrato laboral adquiere connotaciones muy significativas por cuanto de él derivan deberes comunes para ambas partes (diligencia; colaboración; solidaridad; etc.) y, a su vez, obligaciones que modalizan la prestación de cada una de ellas. Entre estas últimas, así como el empleador ha de ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador, estando a su cargo el deber de previsión (seguridad, ocupación, etc.), el dependiente tiene que actuar como un buen trabajador, asumiendo, entre otros deberes, el de “fidelidad”. Consecuentemente, las partes deben desenvolverse en el curso de la relación contractual laboral manteniendo lealtad recíproca, haciendo lo necesario para asegurar a la contraparte el resultado útil de la prestación misma y adoptando, en todo

momento, conductas acordes con el principio de “buena fe”, previsto en el art. 63 de la LCT (Excmo. Tribunal del Trabajo de Formosa, Sala 1, “Ramírez, María Lucía y otro c/Distribuidora Del Oeste SRL y/u otro s/Acción Común” -Fallo Nº 7/11- de fecha 07/04/11).

Entonces, a no dudar que la trabajadora procedió con absoluta mala fe al presentar certificados médicos apócrifos, pretendiendo justificar inasistencias sobre las que no tenía justificación. Faltó así a la verdad, pretendiendo engañar al principal, quien al descubrir dicho proceder y evaluar el mismo se lo hizo saber (CD 706942783 impuesta 08/05/2017, recibida 18/05/2017 informe Correo Oficial fecha 04/04/23). Y ya en la oportunidad se le comunicó que era pasible de sanción, la que finalmente se concretó cuando la dependiente culminó su licencia médica.

Sin embargo, e inentendiblemente, la sentencia de grado no repara en la injuria cometida por la trabajadora, como se dijo, ampliamente probada en autos, sino que hace centro de su decisión sobre el “requisito de la contemporaneidad” desoyendo una realidad incontrastable cual es la inevitable pérdida de confianza del empleador para con el dependiente derivada de un hecho tan grave como el relatado en los párrafos precedentes.

Para que se entienda, no dejo de tener presente la cuestión de la contemporaneidad, ni le restó importancia, pero no debe soslayarse que la misma resulta de una construcción doctrinaria (ver Grisolía, Julio Armando, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, T. I, pág. 573), la que en modo alguno debe

priorizarse frente a la ley, en particular al principio de buena fe que contempla especialmente la legislación laboral (art. 63 LCT).

Entiendo consecuentemente que el criterio que se expresara en la sentencia apelada para arribar a la decisión que se critica no es el correcto, por cuanto juzgo que la injuria proferida por la dependiente ameritó absolutamente el despido con causa. Por lo demás, mal puede atribuirse una consecuencia negativa al empleador que, aún frente a tamaña falta, decidió conservar el puesto de la empleada hasta que ésta recuperó la salud y presentó el alta médica, lo que me convence más aún de un proceder condescendiente y humanitario, por el que procuró no perjudicarla en la enfermedad. Mal se haría si se resolviera que aquél se volviera en su contra.

Por lo expuesto, propondré la admisión del agravio y la revocación de la sentencia de grado, rechazando la demanda por despido sin justa causa promovida por la Sra. M. L. V. Lo resuelto torna carente de virtualidad jurídica el tratamiento del resto de los agravios expresados por la accionada S. C. P. L.

Resueltas así las cuestiones materia de agravio, resta atender a las costas, las que en razón de lo que se decide, corresponde sean readecuadas por imperio de la letra del art. 282 del ordenamiento ritual. En consecuencia, las costas de ambas instancias se impondrán a la actora vencida por el principio objetivo de la derrota (art. 69 CPCCCh). Los honorarios profesionales se regulan conforme las pautas

establecidas en la legislación especial – Ley XIII N° 4 DJP-, por las labores en la primera instancia, para los Dres. V. P., C. R. y A. C. O., conjuntamente, en el 21%, y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el 17%. Por las tareas ante esta Alzada, se fijan para la Dra. A. C. O., en el 35%, y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el 25%, a calcular sobre los regulados en la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo:

1)Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la S. C. P. L., y en consecuencia revocar la sentencia dictada en la instancia de grado en todas sus partes, rechazando la demanda impetrada por la Sra. M. L. V., conforme considerandos respectivos.

2) Imponer las costas de ambas instancias a la actora vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

3) Regular los honorarios profesionales por las labores en la primera instancia, para los Dres. V. P., C. R. y A. C. O., conjuntamente, en el 21%, y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el 17%. Por las tareas ante esta alzada, se fijan para la Dra. A. C. O., en el 35%, y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el 25%, a calcular sobre los regulados en la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

1. La Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 62/2024, hizo lugar a la demanda laboral interpuesta por

la Sra. M. L. V. contra la S. C. P. L. de Comodoro Rivadavia y la condenó a abonar la suma de $ 612.213,52 más intereses, entendiendo que el despido con causa efectuado por la empleadora, en resumida síntesis, no cumplía con el presupuesto de temporaneidad entre la falta cometida, justificar inasistencias con certificados médicos falsos cuestión no controvertida en el caso, desde el inicio del mismo y corroborado, innecesariamente luego, con la prueba producida. Impuso costas y reguló honorarios.

Tal decisión es apelada por la parte demandada (ID 1598038) habiendo expresado agravios mediante ID 1600404, los que merecieron réplica de la actora (ID 1603583), todos los cuales tengo a la vista y constituyen la materia de mi conocimiento.

Como los antecedentes del caso y el contenido de la expresión de agravios y sus contestaciones han sido reseñados por el colega preopinante, a tales constancias me remito con el fin de evitar repeticiones estériles, solo ingresando a las necesarias para ilustrar mi voto.

2. Fundamento del recurso. Tratamiento de los agravios.

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

Anotado y Concordado», T° I, pág. 825; Fenochietto Arazi, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado», T. 1, pág. 620).

Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (art. 386, *in fine*, del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

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

Así, la demandada se agravia por la procedencia de la condena a indemnizar a la actora por despido sin causa cuestionando que se haya sentenciado que el despido con causa (adulteración documentación certificados médicos a fin de justificar inasistencias) no cumpla con el presupuesto de temporaneidad proporcional entre la falta cometida y la aplicación de la sanción, en este caso máxima de despido, por haber la empleadora despedido a la actora al reincorporarse a sus tareas luego de una extensa licencia por enfermedad inculpable, conforme las consideraciones que ya han sido detalladas en el voto que me antecede.

Cuestiona la resolución definitiva, en entendimiento que la jueza de grado ha incurrido en arbitrariedad en la valoración de la prueba producida en el caso, especialmente en las declaraciones testimoniales brindadas, dejando de lado la propuesta por su parte y dando veracidad absoluta a las brindadas

por la parte actora, afectando así el derecho de defensa y el principio de igualdad de armas.

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

Así, la jueza entendió que no se encontraba discutida la falta cometida por la actora -adulteración del certificado médico- "pues la actora reconoció este ilícito-; y por ello, la pretensión y el cuestionamiento actoral consiste en que el despido dispuesto no cumplió con el requisito de la contemporaneidad entre el hecho injurioso y la sanción dispuesta." (sic.) Sobre tal posicionamiento –de la demandada respecto al uso de licencia de la actora-, *desde ya adelanto que el mismo no encuentra asidero legal, pues nuestro caso se encuentra expresamente previsto en el art. 213 de la LCT, el cual establece que:* ***Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciere el trabajador****".*

Y continúa afirmando la sentenciante "*Y es que, constatado un grave ilícito laboral como éste, no es cierto que la ley prohíba el despido de un trabajador o trabajadora mientras ésta se encuentra de licencia por*

enfermedad; pues lo cierto es que el art. 213 de la LCT expresamente prevé esta situación, y establece -para cuando suceda- una consecuencia específica frente ello, cual es el pago de salarios hasta el alta o el vencimiento de los plazos -según corresponda-. Y si bien la actora habría tenido derecho al pago de haberes durante el periodo de licencia médica, lo cierto es que la demandada, podía despedirla con fundamento en el ilícito por ella constatado; pues no es cierto que la ley imposibilite despedir -en estos casos- hasta tanto se otorgase el alta médica".

Ahora bien, es clara la confusión normativa de la sentenciante, pues una cosa es el despido efectuado durante el uso de licencia que se acredite que fuera sin causa o con causa en esa licencia, donde el empleador deberá abonar las correspondientes indemnizaciones, y otra cosa es el despido con causa.

Por ello, a fin de resolver el agravio, aparece como central, establecer si el despido sin causa ha cumplido con el presupuesto de contemporaneidad, dado que es lo cuestionado del despido.

Mario Ackerman en "La extinción de la relación de Trabajo" (Tomo I página 215) explica que la contemporaneidad u oportunidad entre la infracción o incumplimiento a los deberes laborales cometidos por el trabajador y la sanción a dicho incumplimiento, en alguna oportunidad se lo llamó requisito de inmediatez, existiendo jurisprudencia y doctrina uniforme y pacífica en cuanto a que debe existir una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria laboral y el momento en que su producción o

comisión llega a su esfera de conocimiento.

No es discutible que la reacción sancionadora del empleador debe ser oportuna, aun cuando ella no sea inmediata ni contemporánea a la producción de la injuria. Y este es el caso a resolver aquí, no porque al estar usufructuando licencia por enfermedad inculpable, la demandada no hubiera podido despedir con causa –adulteración de certificados médicos anteriores al inicio de la licencia- a la actora y comunicar el despido ante la suspensión de algunos efectos de la relación laboral, sino porque obrando de buena fe, respetando el principio de continuidad de la relación laboral, la empleadora investigó la posible comisión del incumplimiento y una vez comprobado ello, le notificó a su empleada, quien se encontraba de licencia, que a su reintegro sería pasible de sanciones, abonando sus remuneraciones todo el tiempo de licencia de su trabajadora.

Afirma el autor citado el concepto de oportunidad es decididamente más amplio, en cuanto abarca también la condición necesaria de que la reacción del empleador no sea intempestiva, de modo que ella revele reflexión y prudencia tanto por parte del empleador al aplicar la sanción como del trabajador, especialmente cuando la reacción consiste en la ruptura del vínculo.

Al igual que quien me precede en orden de votación, entiendo que la jueza de grado, teniendo acreditada y reconocida la injuria laboral, a fin determinar que la comunicación del despido no cumple con el presupuesto de contemporaneidad, ha confundido el mismo con oportunidad. No siempre la relación de tiempo entre

falta y sanción es inmediata y por ello contemporánea y oportuna, pongamos el supuesto de la necesidad de investigar el hecho que se le imputa al trabajador (como en el caso), allí, claramente la sanción no será contemporánea o inmediata a la infracción, pero si será oportuna la reacción y por ello válido el despido con causa en la injuria laboral cometida.

En el caso se ha acreditado la falta cometida, el inmediato inicio de una licencia por enfermedad inculpable por motivos distintos a los indicados en los certificados adulterados, la que estaba usufructuando la trabajadora, la investigación realizada respecto del certificado apócrifo, la notificación a la actora en mayo de 2017 respecto a la constatación fehacientemente del ilícito laboral mediante actuación notarial de fecha 07/03/2017, y por ello la notificaban que ese hecho derivaría en una sanción disciplinaria. Por ello, y una vez de alta médica, notificó la sanción correspondiente por el incumplimiento.

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

Al igual que he afirmado en otras oportunidades, no corresponde aplicar automáticamente y siempre en un proceso laboral la regla "in dubio pro operario" en materia probatoria, tal regla no puede servir para alterar los hechos objeto de debate ni las reglas de la carga de la prueba, lo que violentaría el principio de defensa en juicio. En el proceso laboral existen reglas de juego que ponen a las partes en un mismo pie de igualdad y con prescindencia de su rol de empleador o empleado no les impiden acreditar los hechos constitutivos, impeditivos o extintivos de sus respectivos créditos y obligaciones de acuerdo con las normas que establecen al efecto la ley de fondo o la ley adjetiva.

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

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

empleador, bajo riesgo de tener por cierto el salario denunciado por el trabajador.

Y en este sentido, la demandada ha probado cada una de sus afirmaciones, sus defensas, y, en consecuencia, el recurrente, en toda su tesis argumental, logra hacerse cargo, mediante la individualización de las pruebas, analizadas integradamente, de dos circunstancias trascendentales, primero que el incidente por el cual es despedida la actora, efectivamente aconteció, como asimismo las circunstancias de tiempo y lugar, prueba de ello es la constatación notarial, las declaraciones testimoniales y la prueba documental acompañada, que ha quedado reconocida. En el mismo sentido, muestra que la decisión no fue precipitada, llegando a la conclusión de que la falta cometida –violar el principio de buena fé- era grave y constituía un motivo de extinción de la relación laboral por incumplimiento a los deberes del trabajador, aquí actora. Y segundo, que la comunicación del distracto con causa, cumple los recaudos del art. 243 de la LCT.

Es que el contrato de trabajo se sustenta en la buena fe de ambas partes de la relación laboral, la cual debe mantenerse, al inicio de la relación, durante su duración y también al momento de la extinción de la relación laboral. No permitiendo el derecho que mediante uso de ficciones se viole tal principio trascendental del ordenamiento jurídico en su conjunto y, especialmente, del derecho laboral. La aquí actora, ha pretendido indemnizaciones que no le corresponden y menos, por la sola circunstancia de entender o forjar

la mirada legal respecto a la contemporaneidad entre su infracción y el despido.

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

b. Respecto a los agravios expresados en segundo, tercer, cuarto, quinto, sexto y séptimo término, en atención a cómo se ha resuelto por mayoría el primer agravio, por el cual se ha revocado el primer punto de la sentencia apelada, aparece abstracto su tratamiento.

3. *Costas y honorarios:*

En atención a como se ha resuelto, corresponde readecuar las costas del proceso de primera instancia, imponiéndolas a la actora vencida (art. 69 CPr. y 282 C.Pr.) por no encontrar motivos para apartarme del principio general de la derrota.

Respecto a las costas de esta instancia, también corresponde sean impuestas a la actora vencida, concordando con la propuesta de regulación de honorarios de los profesionales intervinientes en ambas instancias, efectuada por quien me precede en orden de votación, entendiendo ineficaz e innecesario reproducirlo en mi voto.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Adhiero en los fundamentos y fórmula postulatoria del Dr. Ricardo Enrique Rubén Hayes, y deberá hacerse lugar al recurso de apelación deducido por la parte demandada, revocando la sentencia de grado.

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 el Dr. Manuel Horacio Pis Diez no emite su voto.

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

1) Hacer lugar al recurso de apelación deducido por la demandada S. C. P. L.

2) Revocar la Sentencia dictada en la instancia de grado n° 62/24 de fecha 13/08/2024 en todas sus partes, rechazando la demanda impetrada por la Sra. M. L. V.

3) Imponer las costas de ambas instancia a la actora vencida.

4) Regular los honorarios profesionales por las labores en la primera instancia, para los Dres. V. P., C. R. y A. C. O., conjuntamente, en el veintiuno por ciento (21%), y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el diecisiete por ciento (17%). Por las tareas ante esta Alzada, se fijan para la Dra. A. C. O., en el treinta y cinco por ciento (35%), y para los Dres. F. A. G. y L. B. B., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%), a calcular sobre los regulados en la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

5) Tener presente la reserva de caso federal efectuada por la parte demandada.

6) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 03 DEL AÑO 2025

DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"