



**ACUERDO:** En la Ciudad de Cutral Co, Departamento Confluencia de la Provincia del Neuquén, a los diecinueve (19) días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve (2019), la Sala 1 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, integrada con los señores vocales, Dres. Alejandra Barroso y Pablo G. Furlotti, con la intervención de la Secretaria de Cámara Dra. Victoria Paula l. Boglio, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"DIAZ ROBERTO DANIEL C/ FALKEN SRL S/ DESPIDO" (Expte. JCUCI2 N° 73.208, Año 2016)**, del Registro del Juzgado de Primera Instancia N° 2, Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería de la II Circunscripción Judicial y en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de Cutral Có, dependiente de esta Cámara. De acuerdo al orden de votos sorteado, la **Dra. Alejandra Barroso**, dijo:

**I.-** A fojas 271/287 se dictó sentencia de primera instancia con fecha 12 de abril de 2019, por medio de la cual la Sra. Jueza interviniente resolvió hacer lugar a la demanda condenando a la empresa demandada a abonar las sumas que consigna, con más los intereses que fija.

Impone costas y difiere la regulación de honorarios.

**II.** Contra el pronunciamiento citado se alza la parte demandada interponiendo recurso de apelación y expresando agravios conforme resulta del escrito obrante a fs. 290/295vta. el que no merece respuesta.

**III.- Agravios:**

Expresa que el reclamo de la actora no tiene asidero, ya que se demostró su participación en la violación de



correspondencia privada de la empleadora mientras ejercía su función de vigilancia.

Formula una síntesis de sus quejas e ingresa a plantear los agravios.

**a) Primer agravio:**

En su primer cuestionamiento manifiesta que la a quo ha hecho una absurda interpretación de la causa del despido y de la valoración de la prueba al tener por no demostrado que el actor fue el autor de la apertura del sobre con correspondencia privada.

Expresa que la sentenciante limita la conducta del actor a la participación, sin valorar la colaboración, la manipulación, la apertura y la sustracción y la complicidad del actor.

Destaca que la principal y única función del actor era la de vigilancia y de protección de los bienes, y que no protegió ninguno de ellos, además afirma que lo hizo con intención de dañar, con mala fe.

Considera que es un exceso de la sentenciante que exija denuncia penal para que exista causa de despido, ya que ello no lo impone ninguna norma.

Agrega que la sentenciante no apreció correctamente la actividad de la empresa y la función de vigilador que realizaba el actor.

Afirma que se encuentra demostrada la participación del actor en el hecho, realizando una enumeración y valoración de las pruebas rendidas, entre ellas las filmaciones de las cámaras de seguridad y las declaraciones testimoniales.



Agrega luego que se hizo una investigación interna y así fue descubierta la maniobra.

Solicita en estos términos que se rechace la demanda en lo que refiere a la indemnización del art. 245 de la LCT, estableciendo que el despido se encuentra ajustado a derecho.

**b) Segundo agravio:**

En su segunda queja cuestiona que la sentenciante exija que debe realizarse un sumario interno como requisito para la procedencia de un despido con causa, ya que ello no surge de ninguna norma.

Sin perjuicio de ello, argumenta que la empresa realizó una investigación interna que determinó la participación del actor en el hecho que dio origen al despido.

**c) Tercer agravio:**

Cuestiona en este agravio que la jueza haya tenido en cuenta sólo la buena fe del empleador y no la mala fe del actor y su intención de dañar.

Sostiene que se encuentra demostrada no sólo la participación en el hecho del actor sino su mala fe.

Cuestiona que la a quo no haya tenido en cuenta el CCT 507/07 aplicable al caso a fin de apreciar la justa causa del despido.

Transcribe textualmente algunos artículos de dicho convenio que considera pertinentes al caso y de los cuales surgen obligaciones del vigilador que considera dan sustento legal a la pérdida de confianza del empleador.

Expresa que hay un incumplimiento acabado de las obligaciones que determinan esa pérdida de confianza.



**d) Cuarto agravio:**

Con relación a las certificaciones de servicios y remuneraciones, destaca que las mismas fueron puestas a disposición del actor por CD y este no se presentó a retirarlas.

Señala que tienen fecha del 2 de mayo de 2016, es decir un mes antes de la intimación del actor.

Argumenta que el actor retiró el 3 de abril de 2016 el certificado de trabajo que reclama nuevamente por telegrama el 9 de junio de 2016 y en la demanda.

Afirma que la a quo solicita un requisito exorbitante para cumplir con la obligación que es la consignación, lo cual no surge de ninguna norma.

En estos términos, solicita se rechace el reclamo por este concepto.

Realiza otras consideraciones a las que me remito en honor a la brevedad y solicita se haga lugar al recurso impetrado, con costas.

**IV.-** En forma preliminar, subrayo que considero que las quejas traídas cumplen con la exigencia legal del art. 265 del C.P.C.C., procediendo a su consideración.

He realizado la ponderación con un criterio favorable a la apertura del recurso, en miras de armonizar adecuadamente las prescripciones legales, la garantía de la defensa en juicio y el derecho al doble conforme (art. 8 ap. 2 inc. h) del Pacto de San José de Costa Rica), en el marco del principio de congruencia.

También, puntualizo que procederé a analizar la totalidad de los agravios vertidos sin seguir al apelante en todas y



cada una de las argumentaciones y razonamientos que expone sino sólo tomando en consideración aquellos que resulten dirimentes o decisivos en orden a las cuestiones que se plantean.

**V.- Análisis de los agravios:**

Sentado lo anterior y expuesta brevemente la postura de la apelante, ingresaré al tratamiento de los agravios.

**1.-** La sentenciante en la decisión que aquí se pone en crisis, y en lo pertinente, señala en primer lugar que la expresión de la causa del despido cumple con lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, circunstancia que llega firme.

Seguidamente, y a tenor de la literalidad de la misiva de despido obrante a fs. 6, sostiene que la conducta que se le atribuyera al actor, esto es el "participar" "abriendo" un sobre con correspondencia privada de la empleadora no se encuentra demostrada por la prueba producida. Tiene por acreditada la apertura de un sobre privado, correspondencia de la empresa, y que los trabajadores no estaban autorizados a abrir correspondencia privada, circunstancias que llegan firmes, pero no observa que se haya probado que el actor fuere el autor de ese accionar.

Destaca que no se realizó sumario interno en la empresa que permitiera al actor efectuar su descargo, ni tampoco denuncia policial o penal, ni hay condena de tipo penal, con cita de jurisprudencia en orden a la imputación al trabajador de un delito de tipo penal.

Seguidamente ingresa a la valoración de la prueba rendida, en primer lugar un CD con una grabación de una cámara de seguridad del día del hecho y las declaraciones testimoniales rendidas en autos.



Concluye que sólo puede decirse que se ha probado que el actor estaba presente, pero que ello no lo convierte en autor ni partícipe, ya que del video sólo se observa su presencia en el lugar donde su compañera de trabajo manipulaba un sobre con intención de abrirlo.

En estos términos, considera que no ha existido injuria de tal gravedad que no permita la continuidad del contrato de trabajo.

Luego refiere a la pérdida de confianza como causa de despido, con cita de jurisprudencia, que señala que al no haberse probado el hecho imputado en el que se fundó la pérdida de confianza, el despido deviene incausado.

Finalmente, invoca los principios generales del derecho del trabajo, el art. 14 bis de la CN, expresando que la causa invocada para el despido deviene de la mera sospecha de que el trabajador le ha sido infiel, careciendo del elemento objetivo que requiere la figura de la pérdida de confianza.

Menciona el principio de la buena fe, de conservación del contrato de trabajo, el art. 9 y concordantes de la LCT, y sostiene que no se ha constatado la injuria, tornándose desproporcionada la medida adoptada con lo cual el despido deviene incausado.

Finalmente, declara procedentes algunos rubros y rechaza otros.

Condena al pago de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT por considerar insuficiente la puesta a disposición del certificado de trabajo y de servicios y remuneraciones, y haberse reunido los restantes requisitos que hacen a la procedencia de este rubro.



**2.- Primer, segundo y tercer agravio:**

Por una cuestión de orden lógico y metodológico ingresaré a analizar los tres primeros agravios traídos por el apelante en forma conjunta, dado que los mismos refieren concretamente a la valoración de la justa causa del despido invocada por la demandada.

a) En orden a las cuestiones teóricas que evidencia este caso concreto, cabe señalar en primer lugar que comparto la posición que expresa que la imputación de un accionar que podría configurarse como ilícito penal, no necesariamente requiere, para justificar esa medida, que se inicie el proceso penal (conf. Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 214).

Aunque la cuestión puede tener ciertos matices cuando lo que es imputado como justa causa del despido es directamente un delito del derecho penal, en el presente caso tengo en cuenta que se ha descripto la situación, los hechos o la conducta que se considera injuriantes y se la ha invocado a su vez como fundamento de la pérdida de confianza.

Sin perjuicio de surgir de la misiva la expresión "violación de correspondencia", que podría remitir a la conducta tipificada en el art. 153 del CP, cabe tener en consideración que el ilícito laboral resulta distinto al penal. En este caso, y existiendo esa descripción de la conducta, considero que la delimitación no remite, necesariamente, a un delito del derecho penal, máxime cuando además se invocó la pérdida de confianza en la misma misiva, como dije.

Cuando se describe la conducta, como en este caso, suele invocarse la pérdida de confianza como causa en realidad del despido.



En este sentido: "...si el empleador describe la conducta que considera injuriente resulta suficiente que pruebe tal conducta en sede laboral, con independencia de que aquella descripción pudiera considerarse encuadrable en un tipo penal..." (Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 216).

De todas maneras, esta pérdida de confianza describe en realidad un estado de ánimo, como tal irrelevante para el derecho. Por ello se sostiene que esta causal de pérdida de confianza no es una causal autónoma, sino que son los hechos o conductas en los que se fundamenta la pérdida de confianza los que han de ser motivo de valoración.

Y deben ser valorados a fin de determinar si tienen idoneidad suficiente para conllevar esa pérdida de confianza, siendo necesario que tengan cierta entidad objetiva de manera tal que puedan merecer un reproche intersubjetivo prácticamente aplicable en todos los casos (Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 214).

En este sentido, se sostiene que: "...La jurisprudencia ha determinado que la pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo que en sí mismo resulte injuriente, esto es, que las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo y la responsabilidad del cargo ocupado por el trabajador se vean frustradas a raíz de un acontecimiento que permite considerar que aquél ya no es confiable (sala 9°, 29/3/2000. "Álvarez, Pablo Adrián v. Banco de Buen Ayre", RDL 2000-II-479; en igual sentido, sala 1ª, 21/9/2005, "Monsalve, Juan Alberto v. Banco de la Nación Argentina")...". (Grisolía, Julio Armando; Derecho del Trabajo...,



Tomo II, pág. 1024). b) Seguidamente he de referirme a lo dispuesto expresamente en el art. 243 de la LCT, ya que considero dirimente en este caso la interpretación que cabe asignarle a dicha norma.

El dispositivo legal refiere a la claridad e invariabilidad de la causa invocada para proceder al despido; la comunicación del distracto debe expresar de modo claro y completo los hechos o conductas que se invocan para tomar esa decisión extintiva y no se admite luego su modificación.

En este aspecto se expresa que "deben evitarse las formulaciones excesivamente vagas o genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos no mencionados...", siendo que además el intento de variar la causa del despido, invocando hechos distintos por ejemplo en la contestación de la demanda, se equipara a una formulación insuficiente, porque hay un incumplimiento de la obligación de ser precisos en los motivos de la decisión. (Conf. Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 179).

La exigencia responde a la finalidad de que el trabajador pueda defenderse adecuadamente (art. 18 de la CN), sin embargo la CSJN, en la causa "Vera c/ Droguería Saporiti", ha expresado que "...el detalle de esa información exigible sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo el art. 243 de la LCT, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial con la consiguiente lesión de preceptos constitucionales..." (Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 179).

Agregan estos autores una enumeración de los motivos considerados insuficientes, por su ambigüedad, y asimismo, que



la conducta de ambas partes en el intercambio telegráfico y en la demanda y contestación pueden habilitar una rigidez menor al momento de juzgar la injuria invocada. En ese caso, si "... el trabajador desconoce o guarda silencio frente a los hechos que vagamente le son imputados, el empleador deberá cargar con las consecuencias de la falta de precisión de sus comunicaciones...". (Ackerman, Mario E., Tosca, Diego M.; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV, pág. 180).

El art. 243 de la LCT expresa que el despido con justa causa debe comunicarse con "expresión suficientemente clara" de los motivos en que se funda, es decir que debe expresar, de la forma más clara y precisa posible el hecho que determina la disolución, y es ese hecho o conducta lo que debe ser valorado. No puede ser de una generalidad tal que permita luego remitir a hechos diversos; debe primar siempre la buena fe en este aspecto.

De todas maneras, y como dije precedentemente, ello no puede implicar un formulismo taxativo en casos en que el trabajador no puede ignorar las causas que determinaron la ruptura del vínculo y puede preparar su demanda cuestionando el hecho imputado; es decir que la regla no es de una rigidez absoluta, "...si según las circunstancias propias del caso surge que el trabajador ha podido interpretar razonablemente y con certeza cuál ha sido el acto grave imputado en su contra...". (conf. Grisolia, Julio Armando; Derecho del Trabajo..., Tomo II, pág. 1013).

**c)** Despejadas las cuestiones anteriores y en ese marco teórico, he de ingresar a la valoración de la prueba rendida y demás circunstancias de la causa en orden a los agravios traídos a esta instancia.



El quejoso afirma que la a quo reduce la causa del despido al hecho puro y exclusivo de la apertura del sobre y luego no tiene por demostrada que el actor fuera quien abrió el sobre.

Concretamente, la sentenciante, luego de una valoración de todos los elementos probatorios producidos en la causa, y sin perjuicio de distinguir entre “participar” y “abrir”, llega a la conclusión de que no está demostrada, con la certeza que se requiere en este tipo de procesos (art. 9 de la LCT), la participación del trabajador en la apertura del sobre con correspondencia privada, cualquiera sea este tipo de participación.

En autos la conducta atribuida al actor mediante CD obrante a fs. 6 es la participación en los hechos ocurridos el día 16 de marzo de 2016, por la madrugada, en su puesto de trabajo de vigilador, abriendo en dicha oportunidad un sobre de correspondencia de terceros dirigido a la empresa que se encontraba cerrado, con documentación importante y sensible, registrándose inclusive el faltante de duplicado de factura, y agrega en la misiva que esta violación de correspondencia de la empresa es una falta gravísima resultando en una pérdida de confianza.

La sentenciante en primer lugar considera que la CD cumple con los requisitos exigidos por el art. 243 de la LCT, permitiendo adecuadamente el ejercicio del derecho de defensa del trabajador, aunque, luego de ponderar la prueba producida, concluye que no se ha demostrado que el actor sea el autor y responsable de la apertura del sobre de correspondencia privada.

En estos términos, y teniendo en consideración las exigencias del art. 243 de la LCT y el tenor de los agravios,



cabe señalar en primer lugar que no se le atribuyó al actor la colaboración ni la manipulación ni la complicidad en la apertura y sustracción de la correspondencia privada, sino que, de la literalidad de la misiva se le atribuyó al actor el participar en el hecho abriendo un sobre de correspondencia, claramente.

La a quo se encarga de destacar este aspecto, cuando expresa que se puede advertir que en la misiva del despido se usan los términos "partícipe" y "abriendo", no quedando claro qué se le imputa, si la autoría del hecho o la participación.

Por su parte, igualmente al contestar demanda la recurrente reiteró que el actor fue partícipe de un hecho de gravísima trascendencia, "abriendo un sobre de correspondencia de terceros dirigido a la empresa" (conf. fs. 90), tal como se describiera en el telegrama de despido.

Agrega además que en dicha oportunidad "además de violentar el sobre de correspondencia...", "... el actor no tenía ningún derecho a abrir la correspondencia ajena...", es decir que reitera en su contestación que la conducta atribuida al actora y que se le reprocha es concretamente abrir un sobre de correspondencia, sin perjuicio que también refiere a la "participación" indispensable del actor en el hecho, variando así la conducta atribuida en el intercambio epistolar.

Sin perjuicio de hacer esta distinción, que recoge el apelante en su escrito recursivo, igualmente señala que la acusación no se ve reflejada en la prueba producida, y que, si bien tiene por acreditada la apertura de un sobre con correspondencia privada, hecho que llega firme, no tiene por probado que el actor sea autor de ese accionar.

Igualmente tiene por acreditada la sentenciante que el personal no se encontraba autorizado a abrir correspondencia



privada, punto que también llega firme.

Valorando la prueba testimonial rendida, tengo asimismo que el testigo Maldonado en su declaración (fs. 153/155) al referir al despido del actor expresa: "Por comentarios, sé que se abrió una correspondencia. Fue una compañera, fue Graciela Carrasco. Lo sé por comentarios...".

Por su parte, el testigo Quiroz en su declaración (fs. 156/157vta.) expresa que sabe que al actor se lo acusó por la apertura de un sobre, aunque el testigo no estuvo presente, luego aclara que a quien se acusó directamente de la apertura del sobre fue a la Sra. Graciela Carrasco y a Díaz se lo involucra por la misma causa, y agrega que por comentarios dicen que es así.

El testigo Chaves Vega en su declaración (fs. 158/159vta. con respecto a esta cuestión declara que: "Dejó de trabajar porque lo echaron. Sé por comentario que fue porque se había abierto un sobre".

En orden a la valoración de la prueba testimonial de Campos (fs. 162/162vta.), quien estuviera presente en el momento de los hechos y que era el encargado del turno esa madrugada, advierto algunas inconsistencias con la nota acompañada por la demandada, y reconocida por el testigo (fs. 28/28vta.). En la nota expresa que ingresa a su trabajo y le advierten de la existencia de correspondencia de terceros para la demandada, en un sobre cerrado de papel madera escrito con marcador negro.

Luego dice que como a las 02.00 hs. de la mañana se acerca a la guardia el actor Díaz y advirtiéndolo el sobre lo "manipula tratando de abrir el mismo" y agrega que "en un principio me hizo caso y lo dejó".



Seguidamente afirma que, conjuntamente con Carrasco "procedieron a abrir el mencionado sobre con total cuidado".

Expresa que ante esta situación les dijo que no continuaran con dicha actitud.

En su declaración en la sede del tribunal, sin embargo, luego de que se le exhibieran los videos de la cámara de seguridad, aclaró expresamente que "Aclaro que cuando yo llegué ya estaba abierto el sobre, estaba como cortado", luego no sabe decir si fue Díaz o Carrasco quien abrió el sobre.

En la nota finaliza manifestando que luego Díaz y Carrasco se van al sector del pasillo y luego regresa Carrasco con el sobre en sus manos abierto y lo cierra con plasticola.

He procedido también a ver con detenimiento los videos de las cámaras de seguridad que fueran ofrecidas como prueba.

De estas filmaciones surgen las conductas de los protagonistas en ese momento, es decir Díaz, Carrasco y Campos. Considero que los hechos que se pueden ver en las filmaciones, y más allá de algunas inconsistencias, corroboran los dichos del testigo Campos.

El Video 1 (sobre 1.dav) comienza con el actor que está con el sobre arriba del escritorio del sector, y lo toca, luego de unos minutos pone sus manos sobre el sobre, está relajado, ríe.

Aclaro aquí que, a diferencia de la sentenciante, considero demostrado que el sobre que manipulan tanto Díaz como Carrasco en el video, es el sobre con correspondencia privada al que se refiere Campos. Ello por una cuestión de sentido común y porque ningún otro elemento desvirtúa este hecho como para poder pensar que se trataba siquiera de algún



otro sobre. Es decir, estamos analizando la situación que diera motivo al distracto.

Seguidamente el sobre lo toma Carrasco, Díaz corre la cafetera de lugar, del centro del borde del escritorio a la punta y Carrasco empieza como a abrir el sobre, se muestra distraída cuando pasa una persona.

En el Video 2 (sobre 2.dav) se observa claramente durante unos minutos que la vigiladora manipula con mucho cuidado un sobre, parece que lo abre, mientras que tanto el actor como Campos miran, el actor parece relajado, ríe.

Luego Campos se coloca de espalda frente a la cámara y no se puede ver, pero todo parece muy divertido.

Entran dos hombres y el sobre ya no se ve arriba del escritorio. Luego se va Díaz y también Carrasco, esta última con un sobre en la mano, que considero es el mismo sobre, porque nada me indica que fuera otro sobre. Luego vuelve con el sobre y nuevamente Campos de espalda a la Cámara tapa la visión. Se puede observar claramente que Carrasco manipula el sobre y lo pega con plasticola, parece haber una hoja blanca dentro del sobre.

Díaz parece darle alguna indicación, toca el sobre, se coloca de espalda a la cámara y continúa presenciando lo que hace Carrasco. Carrasco aplasta el sobre para que se pegue bien, Díaz sale, llega otro vigilador y Carrasco esconde claramente el sobre debajo de unas planillas.

La a quo en su sentencia, al analizar las exigencias del art. 243 de la LCT, indica que, teniendo a la vista la misiva de fs. 6, considera comprensible conocer cuál ha sido la causa del despido: un hecho relacionado con la apertura de un sobre de correspondencia de terceros dirigido a la empresa y que se



encontraba cerrado, denunciando la empresa por ese hecho "pérdida de confianza". Sin perjuicio de ello, más adelante afirma que "no queda claro" qué se le atribuye si la autoría del hecho u otra participación (¿?).

Sin embargo concluye que el despido es injustificado porque no se ha acreditado el hecho atribuido en esa misiva: que el actor sea el autor y responsable de la apertura del sobre de correspondencia privada.

Como puede observarse, la sentencia resulta un poco confusa y con idas y venidas.

Sin perjuicio de ello, y luego de haber realizado una valoración armónica e integral de todos los elementos probatorios que he detallado precedentemente, todo de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 386 del CPCC), considero que la demandada ha logrado acreditar el hecho o la conducta que le atribuye al actor.

Luego de ver detenidamente los videos de la cámara de seguridad, he llegado a la convicción de que se ha demostrado que el actor participó junto con Carrasco en la apertura de un sobre de correspondencia privada de la demandada.

A su vez tengo por probado que el sobre contenía una factura que luego no llegó a destino, lo cual es conteste con los testimonios de Moreira (fs. 160/161) y de Elgueta (fs. 256/256vta.), que dan cuenta del faltante en esa ocasión y de la decisión de revisar las cámaras de seguridad de ese día, así como de lo conversado con el supervisor Sr. Parra, todo corroborado a su vez con la declaración del Sr. Campos, y concordante con las declaraciones de los restantes testigos y con lo que resulta de los videos de las cámaras de seguridad.



En estos términos, como dije, encuentro acreditado el hecho que se le atribuye al actor como causa del distracto restando analizar si esa conducta tiene entidad suficiente como para fundamentar la pérdida de confianza que invoca la demandada.

En el marco teórico descripto precedentemente, entiendo que el hecho tiene entidad suficiente para considerar que la demandada tuvo razones suficientes para perder la confianza en el empleado, considerando igualmente las tareas de vigilador que desempeñaba.

Considero que el hecho configura una conducta desleal que representa un hecho que condujo a la demandada, razonablemente, a perder la confianza depositada en el trabajador, tornando de suyo imposible la prosecución de la relación laboral.

En este sentido se sostiene que: "Los hechos en los que aparece involucrado el trabajador son razonablemente configurativos de una situación objetiva de pérdida de confianza que constituía una valla insuperable para el mantenimiento de la relación laboral, sin perjuicio que no contaba con antecedentes desfavorables...". (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II • B.P.I. c. Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (E.D.E.N.O.R. S.A.) s/ despido • 15/10/2013 • DT 2014 (febrero), 324 con nota de Juan José Etala (h.) • DJ 09/04/2014, 63 • AR/JUR/76391/2013, la ley online).

Igualmente: "La pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato, debe derivar de un hecho objetivo que, injurioso por sí mismo, se vea agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejada sin que este tipo de injuria, suponga necesariamente



un daño a los intereses patrimoniales del empleador". (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII • Valiñas Suárez, Marisol Verónica c. Telecentro S.A. • 09/12/2008 • La Ley Online • AR/JUR/20584/2008). "La pérdida de confianza no es causal autónoma de despido, sino que es menester la existencia de hechos desleales que la justifiquen, los cuales en razón de su naturaleza y del tipo de funciones encomendadas puedan llevar razonablemente al ánimo del empleador la convicción de que hechos de similares características puedan repetirse en el futuro". (SCBA LP L 95116 S 03/06/2009 Juez GENOUD (OP) Carátula: Della Motta, Leopoldo c/ Federación Patronal Seguros S.A. s/ Despido, Magistrados Votantes: Genoud-Negri-de Lázzari -Pettigiani-Soria, Tribunal Origen: TT0300LP).

Por estas razones, corresponde hacer lugar al agravio del apelante y revocar la sentencia cuestionada, rechazando los rubros del despido: indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido e incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25.323.

Consecuentemente, los rubros reclamados han de prosperar por la suma de diferencia de vacaciones proporcionales año 2016 \$ 2.865,74 y SAC sobre vacaciones por la suma de \$ 238,75, rubros que llegan firmes. Todo lo cual hace un total de \$ 3.104,49.

### **3.- Cuarto agravio:**

En cuanto a la indemnización prevista por el art. 80 de la LCT, y sus requisitos de procedencia, también he tenido oportunidad de expedirme en precedentes de la ex CTF de Cutral Co (disuelta por el art. 47 de la ley 2981); e igualmente he dirimido la disidencia entre los Dres. Furlotti y Barrese en los autos "CARES HUGO DANIEL C/ SOCIEDAD ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/ COBRO DE



HABERES", Expte. 55824, Año 2011, de la Sala 2, sentencia de fecha 27 de octubre de 2015, en trámite ante la OAPyG de Cutral Co, conformando la mayoría en la postura enarbolada por la sentenciante.

En el citado precedente se resolvió, por mayoría, resumidamente y en lo pertinente, que no es suficiente la puesta a disposición por la empleadora de los certificados de servicios y remuneraciones y de trabajo para dar por cumplida con la entrega de los mismos en los términos del art. 80 de la LCT.

Igualmente ya me he expedido en tal sentido más extensamente, invocando a tales fines el voto de mi colega de Sala Dr. Furlotti in re Raviola: "... cabe agregar concretamente que la norma en cuestión establece la obligación de "entregar" al trabajador las constancias documentales, y sanciona esa falta de entrega con la condena a abonar una suma de dinero.

Esto no es lo mismo que "poner a disposición", ni tampoco se cumple con dicha obligación acompañando simplemente la documentación al contestar demanda, ya que, de todas maneras, a esa altura el demandado ya se encuentra en mora y el crédito ha sido debidamente incluido en la demanda. En este aspecto, he de citar en lo pertinente lo resuelto por la anterior CTF de Cutral Co, en los autos: "RAVIOLA, NORBERTO JORGE C/ HIDROCARBUROS DEL NEUQUEN S.A. (HIDENESA) S/ COBRO DE HABERES", Expte.N° 312, Folio 49, Año 2.008, sentencia de fecha 5 de mayo de 2009, que comparto. En esas actuaciones se expuso que: "...B.- Adentrándome al estudio del agravio relacionado con la indemnización prevista en el Art. 80 de la LCT, he de indicar que la norma mencionada, modificada por ley 25.345, pone en cabeza del empleador la obligación de entregar al trabajador una vez finalizada la relación de empleo un certificado de trabajo el cual debe contener las indicaciones



que a continuación se detallan: a) tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso), b) naturaleza de los servicios (categoría del trabajador o tareas desempeñadas), c) remuneraciones percibidas, d) aportes y contribuciones efectuados a los organismos de seguridad social y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados (ley 24.576) (cfr. Etala, Carlos Alberto, "Contrato de Trabajo...", Pág. 224, Editorial Astrea 4ta. edición)".

"La normativa bajo análisis, propia del ámbito del derecho individual de trabajo, se complementa con otra norma específica del Derecho de la Seguridad Social, como lo es el Art. 12, inciso g de la ley 24.241 -Sistema integrado de Jubilaciones y Pensiones-, la cual impone al principal la obligación de "otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación" (sic.). Asimismo los empleadores deben "Practicar en las remuneraciones los descuentos correspondientes al aporte personal y depositarlos a la orden del SUSS" (inciso c de la norma citada) "Y depositar en la misma forma indicada en el inciso anterior las contribuciones a su cargo" (inciso d. artículo citado) (cfr. Caparrós Fernando, "Tratado de Derecho del Trabajo", Dir. Mario E Ackerman, Tomo III, Pág. 64 y siguientes, Ed. Rubinzal - Culzoni)".

"El incumplimiento o falta de entrega por parte de la patronal de las constancias mencionadas dentro del plazo previsto en la norma y a tenor de las disposiciones del Decreto Reglamentario 146/01, con posterioridad a la



intimación del trabajador, hace acreedor a este último del cobro de una indemnización tarifada (cfr. Art. 45 de la ley 25.345, ver Etala, Carlos Alberto, ob. cit. Pág. 225), equivalente a "tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor".

"En cuanto al momento en que el empleado queda habilitado a formular el requerimiento o intimación a los fines de hacerse acreedor de las indemnizaciones previstas en el artículo bajo examen, entiendo que dicho punto resulta aclarado por Art. 3 del Decreto 146/01, ello así en tanto el mismo dispone que el trabajador quedará habilitado para remitir aquel requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 L.C.T. dentro de los 30 días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo. Es decir que la patronal tiene 30 días para cumplir con su obligación impuesta por el Art. 80 citado y si no lo hace, una vez transcurridos esos treinta días el trabajador está habilitado para cursar la intimación fehaciente a tal efecto..."

"... En estos términos, la intimación cursada por el trabajador, conforme telegrama obrante a fs. 23 reúne todos los requisitos exigidos legalmente. Conforme lo dispone el art. 80 de la LCT la obligación es de entregar al trabajador la documentación pertinente, lo cual no se suple con acompañarlos al contestar demanda como pretende el apelante.

Sin perjuicio de ello, y atento las constancias de autos, tampoco es suficiente con poner dichos certificados "a su disposición", como resulta de la CD obrante a fs. 19 y a fs. 85 (recepción fs. 84) en la cual se le notifica al actor el



despido a partir del 28 de febrero de 2017. Y digo esto porque además, evidentemente, la entrega no aconteció. En este sentido se ha resuelto y comparto que: "Corresponde en el caso hacer lugar a la multa prevista en el art. 80, LCT, ya que de las constancias de la causa se advierte que las certificaciones de servicios y aportes fueron adjuntadas con la contestación de demanda, esto es, que no se efectuó la entrega al momento de la extinción del vínculo. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría.)". ("Piray, Mariela Verónica vs. Seguridad Argentina S.A. s. Despido" /// CNTrab. Sala VI; 31/10/2017; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 2634/2015; RC J 838/18, rubinzal online)".

"Asimismo: "El cumplimiento de la multa prevista en el art. 80, LCT, modificado por el art. 45, Ley 25.345, supone un pago, y dicho pago debe cumplir con los requisitos del mismo, expuestos en el Código Civil (arts. 724 y sgtes.). El pago se produce con la entrega de la cosa, ya que de lo contrario, la deuda de un salario quedaría saldada "poniendo a disposición", mientras se encuentra en la cuenta bancaria del deudor. La cancelación requiere, en el supuesto del referido art. 80, la entrega de los certificados, ya que lo que la ley quiere es que el trabajador tenga el objeto debido. La "puesta a disposición" es sólo una expresión y no un instituto jurídico. Por lo tanto, como la mera puesta a disposición no satisface la obligación legal impuesta el actor resulta acreedor de la multa prevista. (Del voto de la Dra. Ferreirós, en mayoría.)". ("Lonsalle, Matías Leonardo vs. Jumbo Retail de Argentina S.A. s. Despido" /// CNTrab. Sala VII; 06/02/2012; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 6978/13, rubinzal online)...". ("MOORE MATIAS C/ SECURITY S.R.L. S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES" Expte. N° 51052, Año 2017, OAPyG de SMA, sentencia de fecha 6/11/2018).



Teniendo en miras el caso concreto, cabe señalar también que la jurisprudencia ha dicho justamente que: "Siendo la entrega de la documentación confeccionada deficiente y defectuosa, en virtud de la remuneración y la fecha de ingreso ajenas a la realidad, no puede ser considerada cumplida la obligación prevista en el art. 80 de la LCT". (CNAT, sala VII, 10/12/2004, Martínez Olivera Leonardo W. c. Nickel Cromo SRL, cit. Mariano Mark, LCT Anotada con jurisprudencia, 3°Ed. Actualizada, Ed. Hammurabi, p. 375).

En el presente caso llega firme a esta instancia que el actor cumplió con el plazo y la formalidad prevista por el decreto 146/01.

Por estos motivos el agravio ha de rechazarse, confirmando la procedencia de la indemnización prevista por el art. 80 de la LCT por la suma de \$ 41.580,75.

**VI.-** Por las razones expuestas, he de proponer al Acuerdo se revoque parcialmente el decisorio apelado y, consecuentemente, la demanda ha de prosperar por la suma de \$ 44.685,24; en concepto de diferencia de vacaciones proporcionales año 2016, SAC sobre vacaciones e indemnización art. 80 de la LCT.

Atento como propongo se resuelva el recurso traído, las costas de esta instancia cabe imponerlas en el orden causado (arts. 17 y 54 de la ley 921 y art. 68 del CPCC).

La regulación de honorarios cabe diferirla para el momento procesal oportuno (arts. 15, 20 y 47 de la LA).

**Mi voto.**

El Dr. **Pablo G. Furlotti**, dijo:



Comparto la línea argumental y solución propiciada por la Dra. Barroso en el voto que antecede, por lo que adhiero a las mismas, expidiéndome en igual sentido.

**Es mi voto.**

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 1 de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales;

**RESUELVE:**

**1.-** Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación deducido por la parte demandada y, en consecuencia, modificar el monto de condena establecido en la sentencia de fecha 12 de abril del año 2019 dictada a fs. 271/287, el que asciende a la suma total y definitiva de pesos CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO con VEINTICUATRO centavos (\$ 44.685,24); en concepto de diferencia de vacaciones proporcionales año 2016, SAC sobre vacaciones e indemnización art. 80 de la LCT, con más los intereses a calcularse en la forma prevista en el aludido pronunciamiento.

**2.-** Imponer las costas de esta etapa procesal en el orden causado, (arts. 17 y 54 de la ley 921 y art. 68 del CPCC).

**3.-** Diferir la regulación de honorarios de segunda instancia para la oportunidad en que se cuente con pautas para ello.



**PODER JUDICIAL  
DE NEUQUÉN**

**4.- PROTOCOLICESE digitalmente (Ac. 5416 pto. 18 del TSJ).  
NOTIFÍQUESE electrónicamente y oportunamente, vuelvan los  
obrados al Juzgado de origen.**

**Dra. Alejandra Barroso - Dr. Pablo G. Furlotti**

Dra. Victoria Paula L. Boglio - Secretaria de Cámara