

General Roca, 08 de Noviembre de 2022.-

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados:”**ROA CATALÁN TERESILA ANGÉLICA C/ MARDAN S.A. Y EXPOFRUT ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO (L) (EXPEDIENTE N° RO-03958-L-0000) ” (SEON N° A-2RO-1736-L2-18);**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a **la Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

I.- RESULTANDO: 1. Se presenta a fs. 23/28 la Sra. Roa Catalán Teresila Angélica , bajo el apoderamiento de los Dres. Sebastián Arregui y Guillermo Oviedo, promoviendo demanda contra Mardan S.A. y Expofrut Argentina S.A., persiguiendo el cobro de \$231.440, en concepto de indemnización por despido incausado y multa art. 2 de la ley 25.323, intereses, costos y costas.

Relatan que la actora ingresó a trabajar para Expofrut S.A en fecha 23-02-2001, como “Embaladora de Primera”, conforme CCT 1/76, en el galpón de empaque ubicado en la ciudad de Allen, ello hasta el 31-10-2010.

A partir del 01-11-2010 hasta el 31-12-2012 prestó labores para la firma Expofrut Argentina continuadora de Expofrut S.A.

Informan que en Enero de 2013 prestó conformidad en los términos del art. 229 de LCT para perfeccionar una cesión de personal, donde el cedente Expofrut Argentina S.A. y el cesionario Mardan S.A. Manifiesta que ello se realizó en Delegación del Trabajo de Allen, bajo presión, ya que era la única forma de continuar la relación laboral.

Así desde Enero 2013 hasta el momento en que fue despedida sin causa, en fecha 20-09-2017, se desempeño bajo las órdenes de Mardan S.A.

Dicen que se desempeñó en el marco de un contrato de tiempo indeterminado, de prestación discontinua; o lo que entiende que es lo mismo, un contrato de trabajo de temporada.

Aclaran que bajo las órdenes de Expofrut Argentina S.A. la jornada se extendió de lunes a lunes de 7 a las 15 hs. Con francos compensatorios, durante los meses de Enero a Abril. Afirman que en algunas oportunidades fue convocada a prestar labores en

postemporada.

Manifiestan que bajo las órdenes de Mardan S.A. la actora empezó a prestar servicios tanto en temporada como en postemporada. Así laboró año a año, por lo general durante los meses de Enero a Octubre.

Resaltan que se desempeñó con lealtad, corrección y plena diligencia, no mereciendo sanción alguna de parte de las accionadas.

Que en fecha 06-09-2017 a raíz de una dolencia le es recetado reposo laboral, acreditado ello ante su empleadora mediante la presentación en esa fecha del respectivo certificado médico.

Continúan diciendo que en fecha 20-09-2017, la accionada mediante CD 79141868, despide a la trabajadora con una causa que califica de falaz. Tal misiva en su parte pertinente dice: *“...Comunicamos a Ud.. que hemos dispuesto su despido a partir del día de la fecha existiendo justa causa para ello. La decisión se ha tomado en virtud de haber comprobado que – en flagrante violación al principio de buena fe que debe imperar en toda relación laboral (11,63 y cctes LCT)- encontrándose bajo licencia por enfermedad inculpable con certificado médico presentado con fecha 06/09/2017 cuando se le envía control médico en los términos del art. 210 LCT Ud. no se encuentra en su domicilio y de las averiguaciones realizadas luego constatadas surge que ha viajado a la vecina República de Chile...”*

En fecha 26-09-2017 la actora remite CD 796147021, en la que rechaza la CD recepcionada, como los hechos en ella vertidos, asimismo intima a que abone liquidación final, e indemnizaciones de ley y se haga entrega de las certificaciones correspondientes.

En respuesta a esta misiva la demandada remite CD en fecha 27-09-17 en la que rechaza la CD recibida y ratifica los términos de su misiva. Reitera que liquidación final se encuentra a disposición y las certificaciones en el plazo de 30 días. Niega adeudar indemnización alguna siendo el despido causado.

Que se remite TCL CD 796145992, en la que se rechaza la CD recepcionada, se reitera la intimación a abonar liquidación final e indemnizaciones de ley, como la entrega de certificaciones. Solicita se rectifique los datos obrantes en Baja del Trabajador AFIP, atento haber consignado como fecha de ingreso por ante tal entidad 23-01-13 cuando la

fecha de ingreso, conforme recibo data en fecha 23-02-2001.

Finalizando en fecha 03-10-17 con el envío de CD 796141219, donde la accionada rechaza los términos del TCL, y ratifica los términos de sus misivas, además de negar adeudar indemnizaciones de ley. Informa que la fecha real de ingreso que figura en registros y recibos es la correcta con Mardan S.A. Detentando antigüedad anterior para Expofrut S.A. Reitera que certificaciones fueron puesta a su disposición.

Manifiestan que se inició Expte. 39431-R-2017 en Delegación del Trabajo de la ciudad de Allen, en la que se realizó audiencia en fecha 27-11-2017.

Afirman que debe prevalecer el principio de continuidad de relación laboral, no debiéndose disponerse el distracto sin más.

Propugnan la responsabilidad solidaria de Expofrut Argentina S.A., atento lo dispuesto por el art. 229 de LCT.

Practican liquidación. Ofrece prueba. Efectúa reserva del Caso Federal.

Peticionan se haga lugar a la demanda con costas a la contraria.

A fs. 31 se corre traslado de demanda.

2.- Se presenta a fs. 54/62 la co-demandada Mardan S.A. bajo el apoderamiento de la Dra. Mariana J. Sacne, con el patrocinio letrado de los Dres. Alejandro David Cataldi, Marcelo Damián Nunzi, María Laura Segovia Greco, y María de los Ángeles Silva, y contestan demanda solicitan el rechazo con costas.

Por imperativo legal formulan la negativa general de todos y cada uno de los hechos, argumentos y derechos invocados por la actora en su escrito de inicio, salvo aquellos que sean objeto de expreso reconocimiento.

En particular niegan que se le adeude suma alguna a la actora; que haya trabajado bajo las órdenes de Expofrut SA. Con fecha 23-02-2001 como Embaladora de Primera; que la actora a partir de 01-11-2010 y hasta el 31-12-2012 haya prestado labores para la firma Expofrut Argentina S.A.; que haya sido despedida sin causa.

Siguen negando que la jornada laboral de la actora bajo las órdenes de Expofrut Argentina S.A. se extendiera de lunes a viernes de 7 a 15 hs, con francos compensatorios durante los meses de Enero, Febrero, Marzo y Abril de cada año; que

haya sido convocada a prestar labores en postemporada; que se haya desempeñado con lealtad, corrección, corrección y plena diligencia; que haya sido despedida con una causa falsa y maliciosa, con el fin de evadir el pago de las indemnizaciones; que la mejor remuneración mensual, normal y habitual de la actora fuera de \$ 21.040; que se le adeuden los rubros indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ Preaviso; integración mes de despido, y multa art. 2 de la Ley 25323.

Pasan a relatar su versión de los hechos, dicen que la Sra. Roa Catalán comenzó a prestar servicios para Mardan S.A. en fecha 23-01-2013, en la categoría Embaladora hasta la finalización de la relación laboral motivada en conductas impropias e indebidas.

Señalan que durante vigencia de la relación laboral la actora siempre se desempeño en la misma categoría, habiéndose abonado sus salarios en forma correcta, y al momento de la extinción de la relación laboral le abonaron la correspondiente liquidación final por cese laboral, conforme recibo que acompañan.

Sobre las causales que motivaron el despido de la actora, dicen que su parte entiende que su comportamiento ha sido la clave para ser la responsable de la invocación des despido con causa alegado por la empleadora.

Dicen que la decisión fue tomada luego de haber comprobado una fragante violación al principio de buena fe que debe imperar en toda relación laboral conforme art. 11, 63 y cctes de la LCT).

Cuentan que el día 06-09-2017 la Sra. Roa Catalán presentó en las oficinas de la empresa, un certificado médico de fecha 06-09-2017 que indicaba “reposo laboral 20 días“. En virtud de ello, y conforme lo previsto por el art. 210 LCT, en fecha 19-09-2017 la empleadora envió el correspondiente control médico, el cual constató que la actora no se encontraba en su domicilio. Al día siguiente, nuevamente se envió el control médico, cn el mismo resultado.

En función de ello, de las averiguaciones realizadas y luego constatadas y para total sorpresa de su mandante, resultó que la actora nos se encontraba en su domicilio en tanto había viajado junto a su concubino y padre de sus hijos, el Sr. Cayuwan José Alfredo también en ese entonces dependiente de la empresa Mardan S.A., a la vecina República de Chile.

Aducen que sin lugar a dudas dicho actuar configuró una injuria laboral grave que

impidió la prosecución de la relación laboral, en tanto encontrándose bajo certificado médico impedida de realizar el débito laboral, la actora realizó un viaje, sustrayéndose por un lado del control médico y por el otro, dando claras muestra de que no se encontraba impedida de realizar sus tareas.

Razón por la cual la empleadora no tuvo más remedio que extinguir la relación laboral en los términos del art. 242 de la LCT.

Asimismo, ponen en conocimiento, que el Sr. Cayupan José Alfredo, concubino de la actora, presentó en fecha 13-09-2017 un certificado médico de fecha 12-09-2017 que indicaba “reposo hasta el 20-09-2017”. Que, del mismo modo que la actora envió control médico el 19 y 20 de septiembre, no fue encontrado y se pudo corroborar que casualmente también había viajado a la República de Chile en la misma fecha que su concubina, la Sra. Roa Catalán.

Que, frente a esta situación, la empresa empleadora procedió a despedir al Sr. Cayupan en los mismos términos que la actora de autos.

Exponen sobre el despido con justa causa basado en la pérdida objetiva de confianza, analizando la normativa aplicable y los criterios doctrinarios y jurisprudenciales.

Impugnan la liquidación.

Ofrecen prueba. Formulan reserva del Caso Federal.

Fundan en derecho. Peticiona se rechace la demanda con costas a la accionante.

A fs. 65 se tiene por contestada la demanda por parte de Mardan S.A.

3.- A fs. 69/73 contesta demandada Expofrut Argentina S.A. bajo el apoderamiento del Dr. Joaquín Nicolás Garro, con el patrocinio letrado del Dr. Adolfo Orlando Bonacchi, solicitando el rechazo de la demanda con costas.

Comienzan oponiendo la defensa de falta de legitimación pasiva. Dicen que la demanda fue dirigida a su mandante con motivo de la cesión del contrato de trabajo de la actora, en el mes de enero del año 2013, y por el cual la Sra. Roa Catalán prestó su conformidad, tal como lo ha reconocido.

Aduce que la actora incurre en un evidente error jurídico porque la normativa es absolutamente clara respecto a los supuestos en los que existiría solidaridad.

Subrayan, que de los dichos de la actora en la demanda, donde claramente refiere que la causa que motivo el inicio de la misma, obedece a un supuesto despido sin causa, por parte de su empleador Mardan S.A., al sustraerse al control médico para corroborar la dolencia denunciada, hechos estos que han transcurrido casi 5 años después de operada la transferencia del contrato de trabajo, lo que los lleva a solicitar el rechazo de la demanda contra Expofrut Argentina S.A., con expresa imposición de costas a la actora y/o a su letrado por tratarse de un claro error de derecho.

En forma subsidiaria contestan demanda. Por imperativo legal niegan todos y cada uno de los hechos y el derecho invocado por el actor en su escrito de demanda, en tanto los mismos no sean reconocidos.

Reconocen que la actora trabajo bajo las ordenes de Expofrut Argentina S.A., que ingreso en la temporada del año 2001 en la categoría de “embalador de primera”, lugar de trabajo y egreso en la posttemporada 2012 por transferencia del establecimiento y su personal, a la empresa Mardan S.A., manteniendo en esta, todos los derechos adquiridos durante su relación a la cedente, y toda la documentación acompañada que emane de su parte.

En particular niegan que Expofrut Argentina S.A. sea solidariamente responsable al pago de suma alguna a la actora; que la cesión del contrato de trabajo fuese operada bajo presión; que la actora no hubiese tenido otra opción, en su caso, que ello sea relevante a esta causa; niegan que fuese despedida por no constarle, que sufriese dolencia y que por la misma se le diagnosticaran reposo; la autenticidad del certificado medico por no constarles; el intercambio telegráfico por no constarles; que la codemandada Mardan S.A. hubiese invocado una causal falaz y maliciosa para despedir a la actora; que las causales invocadas por la codemandada tuviesen por finalidad evadir el pago de las indemnizaciones de ley; que hubiesen vulnerado derechos de raigambre constitucional; que el codemandado al momento del despido hubiese actuado con ligereza y/o sin considerar la situación de la actora; que la ausencia de la actora en su domicilio no pueda interpretarse como negativa a someterse a control médico; la jurisprudencia citada por no ser de aplicación al supuesto de autos; y la liquidación practicada en la demanda.

En su versión de la realidad de los hechos, dice que hacen extensivo, y dan por reproducidos los argumentos de hecho y derecho con los que sustentan la excepción de

falta de legitimación pasiva.

Manifiestan que atento el desconocimiento de su mandante, al no tener injerencia alguna en el establecimiento que originó el reclamo de la actora, adhieren sin más al lo que al respecto manifiesta la codemandada Mardan S.A.

Vuelven sobre la salvedad de que su parte al momento de la extinción de la relación laboral no era el empleador de la actora, ni tampoco tuvo injerencia alguna en los hechos que desencadenaron la misma.

En subsidio, impugnan los rubros reclamados.

Ofrece prueban.

Peticionan se rechace la demanda con costas a la actora.

A fs. 74 se tiene por contestada la demanda por Expofrut Argentina S.A.

A fs. 75 la parte actora contesta el traslado de la documental acompañada por MARDAN S.A. negando la verosimilitud y autenticidad de la documental que detalla en su escrito.

Mediante presentación de fs. 78 la demandante contesta traslado del art. 32 Ley 1504, respecto de la defensa de falta de legitimación opuesta por Expofrut Argentina S.A., la que dicen debe ser rechazada con costas.

Entre sus argumentos citan partes del acta de transferencia del establecimiento y del personal, subrayando que pactaron expresamente la solidaridad entre ellos por las obligaciones que pudieren resultar de la relación de trabajo cedida. Consideran que a tal evento resulta indispensable producir la prueba informativa. Citan doctrina y jurisprudencia de apoyo a su postura.

4.- Obra agregada a fs. 80 el Acta de audiencia de conciliación, en la que consta la presencia de los letrados de las partes, y que se llevo a cabo el procedimiento conciliatorio con resultado negativo, por lo que se abre la causa a prueba.

Produciéndose la siguiente prueba: a fs. 85/91 informe de AFIP; a fs. 96/101 informe de la Delegación de Trabajo de Allen; a fs. 103/105 informe de la Dirección de Información Migratoria.

En fecha 29-04-2020 se celebra nueva audiencia de conciliación con los letrados de las

partes ante la imposibilidad de llevar a cabo la audiencia de vista de causa en las condiciones actuales de aislamiento social obligatorio, de modo tal que se garantice el resguardo de la garantía del debido proceso y el principio de inmediación, se les hizo saber a las partes que una vez finalizado el receso extraordinario dispuesto, se fijaría nueva fecha para recibir la vista de causa, con producción de los medios probatorios ordenados en el auto de fs. 35/36.

En fecha 06-04-2021, comparecen el Dr. Julio Guillermo Oviedo, apoderado de la actora; el Dr. Alejandro David Cataldi, apoderado de la demandada Mardan S.A. y el Dr. Adolfo Orlando Bonacchi, apoderado de la demandada: Expofrut Argentina S.A. No arriban a ningún acuerdo conciliatorio. La demandada MARDAN S.A. desiste de la confesional ofrecida. A continuación se le recepciona declaración testimonial a Nelson Mauricio Avila Martín. El Dr. Bonacchi manifiesta que el testigo Cristian Beinaravicius no puede comparecer a la audiencia, lo que sería justificado, solicitando sea citado a la audiencia continuatoria.- Asimismo manifiesta que desiste de la testimonial de Horacio Luengo y que insiste en la agregación del expediente administrativo a lo que el Tribunal ordena que el oferente libre nuevo oficio a fines de reclamar dicho expediente.- El Dr. Cataldi pide que el testimonio de la Dra. Vanesa Bergelin sea recepcionado por oficio, a lo que el Tribunal concede dicha petición.- Ante las constancias de autos desiste de los testimonios de los testigos Curumil Manuel, Gutierrez Carlos y Ruiz Diego.- Habiendo presentado la demandada Mardan S.A. en fecha 06-04-21, la instrumental indicada en la apertura a prueba, se corre traslado a la parte actora deberá pedir turno en la página web. Se fija audiencia continuatoria.

En fecha 05-04-2021 se recepciona en Mesa de Entradas del Tribunal documental original consistente en Registro Especial y Recibos de haberes correspondientes a toda la relación laboral y Legajo personal de la actora, conforme acta de audiencia de fecha 06-04-2021.

En fecha 03-05-2021 se recepciona en Mesa de Entradas del Tribunal expediente administrativo de la DELEGACIÓN DE TRABAJO DE ALLEN N° 116.160-S-2012 caratulado "SOEFRNyN SEC. ALLEN C/ UNIVEG EXPOFRUT S.A. S/ SOLICITUD DE AUDIENCIA" A.M.G FRUITS S.A."

En fecha 12-11-2021 se agrega informe de la Dra. Silvana Vanesa Bergelin.

En fecha 22-03-2022, se celebra audiencia continuatoria, en este acto el Dr. Bonacchi

desiste del testimonio de Cristian Beinaravicius. A continuación luego de un intercambio de opiniones, los letrados manifiestan haber llegado a un acuerdo de desistimiento de la acción y del derecho en relación a la demandada Expofrut Argentina S.A., con costas por su orden, y solicitando las partes que oportunamente se regulen los honorarios profesionales siendo los abogados de Expofrut Argentina S.A. a su cargo. Pasando los autos al acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

Firme la presente se realiza el correspondiente sorteo.

CONSIDERANDO: I.-Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 53 inc. 1 de la Ley 1.504, los que a mi juicio son los siguientes:

1.- Que, la Sra. Teresila Angélica Roa Catalán trabajó en relación de dependencia para Expofrut S.A. desde el 23-02-2001 hasta el **31-10-2010**, y continuó con Expofrut Argentina S.A. desde el 01-11-2010 hasta el 31-12-2012, cumpliendo tareas de “Embalador de Primera“, bajo la modalidad permanente discontinuo. (Certificado de Trabajo art. 80 LCT que luce a fs. 5/6)

2.- Que, mediante Acta de fecha 20-12-2012 se lleva a cabo audiencia en la Delegación de Trabajo de la ciudad de Allen, entre el letrado apoderado de Univeg Expofrut S.A. Dr. Joaquín Garro y el Secretario Gral de SOEFRNyN, el Secretario adjunto y Delegados de personal y trabajadores, donde la empresa les hace saber a los obreros que la demora en la convocatoria a la temporada se debe a que se encuentra en tratativas para arrendar el establecimiento y su personal. (Se acredita con informe de fs. 96/101 y expte. N° 116.160-S-2012 de la Delegación de Trabajo de Allen).

3.- Que el 28-01-2013 se lleva a cabo otra audiencia en la Delegación Zonal de Trabajo de Allen, cuya Acta dice que comparecieron a la misma la firma MARDAN S.A., UNIVEG EXPOFRUT S.A., algunos trabajadores con su letrada, y los Delegados de la planta de empaque. En dicho acto Univeg Expofrut S.A. manifiesta que ha formulado un contrato de alquiler transitorio del establecimiento Maciel, con opción de compra. Que dicho alquiler implica la cesión de todos los bienes muebles, inmuebles y del personal. Dejando constancia que a partir del primero de enero de ese año todo el personal a pasado con su alta respectiva a la nueva empresa. (Acta acompañada con informe de fs. 96/101 de autos).

4.- Que, la actora trabajó en relación de dependencia para Mardan S.A. desde el 23-01-2013 hasta el 20-09-2017, en la categoría “Embalador“, en la modalidad permanente discontinuo (Certificado de Trabajo que obra a fs. 18/19).

5.- Que, el 06-09-2017 la actora le presentó a su empleadora certificado médico expedido por Dra. Gabriela Guardia Moyano, con prescripción de “reposo laboral“ con diagnostico “Lumbociatalgia“. (documental de fs.41 reconocida por la actora en contestación de traslado a fs. 75 vta).

6.- Que, el día 14-09-2017 a las 18 hs se presentó en el domicilio de la actora el Dr. Nelson Mauricio Avila Martínez a fin de realizar control medico domiciliario, siendo atendido por el hijo Sr. Luis Cayupan que le informó que la trabajadora no se encuentra en el domicilio. (Documental de fs. 42, reconocida por el Dr. Avila Martínez en la audiencia de vista de causa).

7.- Que, en fecha 20-09-2017 a las 10.20 hs se presenta nuevamente en el domicilio de la actora la Dra. Vanesa Bergelin a fin de llevar a cabo control médico, y certifica que no responde al llamado. (Documental de fs. 43, sobre cuya autenticidad se expide la médica en informe agregado en fecha 12-11-2021).

8.- Que, el Sr. Luis Alexis Cayupan es hijo de la Sra. Roa Catalán y del Sr. José A. Cayupan, como se acredita con Certificado de Nacimiento que luce a fs. 45. Que fue desconocido por la parte actora al responder el traslado a fs. 75, no obstante, se trata de un instrumento público que no fue redargüido de falsedad, por lo que tiene valor probatorio para la causa.

9.-Que, mediante informe de la Dirección Nacional de Migraciones de fs. 103/105, se acredita que la Sra. Roa Catalán y su concubino el Sr. José Alfredo Cayupan, salieron del país por el Paso Pino Hachado hacia la República de Chile el día 15-09-2017 y regresaron a Argentina el día 20-09-2017. Informe que no fue cuestionado por las partes.

10.- Que las piezas postales adjuntadas por la actora a fs. 7/11 y por la demandada Mardan S.A. a fs. 46/48, (consistentes en TCLs y CDs) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas. (no fueron desconocidas por las partes)

11.- Que, en la Audiencia de Vista de Causa se recepcionó la declaración testimonial del Sr. Nelson Mauricio Avila Martínez, que declaró que conoce a la actora de la

empresa donde ella prestaba servicios. Que es el médico de salud ocupación de la empresa Mardan S.A., le presta servicios externos. Contó que lo convocan de la empresa para realizar el control de enfermedades inculpables, periódicos, accidentes. Dijo que en el caso de Roa Catalán la vio dos veces, para su evaluación. Que hace control médico en el domicilio. Explicó que el contralor domiciliario es para corroborar si esta cumpliendo con el reposo laboral o indicación médica. Que, en el caso de la actora fue una vez puntual a su domicilio, fue una de las últimas veces, y no estaba en el domicilio, de esto hace más de dos años. En la casa estaba un familiar. Refirió que de esa visita se hace un comprobante y se le entrega a la empresa. La patología de la trabajadora era de columna, no recordó la patología puntual. En el acto se le exhibió la documental de fs. 42, y reconoce que es su letra y firma, y el diagnóstico lumbalgia. Que no se encontraba en el domicilio, y fue atendido por el hijo Luis Cayupan.

II. Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 53 inc. 2 L. 1.504).

Debo partir estableciendo el marco jurídico de la relación laboral habida entre las partes el que no se encuentra controvertido, esto es, que están comprendido dentro de las normas de la LCT y el marco convencional del CCT 1/76 SOEFRNyN.

Es sabido, que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales, y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda. (CNAT, Sala V, 31-10-88, “Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada” D.T. 1989-A-66).

Desde esta perspectiva, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori 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 otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Desde este punto de vista resulta relevante meritar el derrotero de hechos sucedidos al momento de la extinción y que considero acreditados.

El punto de partida es analizar la causa invocada el despacho postal de la empleadora de fecha **20-09-2017**, que cumpliera con la condición de comunicación escrita y el efecto recepticio de la mismas. La misiva dice: “ *...Comunicamos a Ud. que hemos dispuesto su despido a partir del día de la fecha existiendo justa causa para ello. La decisión se ha tomado en virtud de haber comprobado que –en fragante violación al principio de buena fe que debe imperar en toda relación laboral (11, 63 y cctes LCT)- encontrándose bajo licencia por enfermedad inculpable con certificado médico presentado con fecha 06/09/2017 cuando se le envía control médico en los términos del art. 210 LCT Ud. no se encuentra en su domicilio, y de las averiguaciones realizadas luego constatadas surge que ha viajado a la vecina República de Chile. Su actuar configura una injuria laboral grave que impide la prosecución de la relación laboral (art. 242 LCT) ya que encontrándose bajo certificado médico impedido de realizar el débito laboral ha viajado sustrayéndose por un lado del control y por otro demostrando que no se encontraría impedido de realizar sus tareas. Haberes pendientes de cobro y liquidación final a su disposición en el plazo de 4 días hábiles. Los certificados de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo (art. 80 LCT) a su disposición en el plazo de 30 días (art. 3 Dcto 146/01)...“.*

La trabajadora impugna la causal de despido mediante TCL de fecha 26-09-2017, que en su parte pertinente dice: “*... En legal tiempo y forma NIEGO y RECHAZO su CD ... por mi recepcionada 21-09-17 por la que se me despide invocando una causa absolutamente falsa y maliciosa. Niego haber actuado de modo tal de haber configurado una injuria laboral grave que impida la prosecución de la relación laboral. Asimismo niego haberme sustraído del control médico y/o demostrar que no me encontraba impedido de realizar tareas. Del certificado médico a Ud. presentado en fecha 12-09-17 se desprende cabalmente el no encontrarme en condiciones de trabajar.*

Desde el comienzo de la relación laboral he ajustado mi conducta a lo que me era exigido, actuando de buena fe, lealtad, corrección y plena diligencia. En los falsos hechos en los que Ud. pretende fundar el despido incurre en una manifiesta desproporción, por lo que más allá de su falsedad resultan improcedentes para justificar el distracto....”.-

De la comunicación de despido surge claramente que el hecho injurioso que se le reprocha a la trabajadora es que encontrándose bajo licencia médica por enfermedad inculpable con certificado médico presentado con fecha 06/09/2017, se le envía control médico y no se la encuentra en su domicilio y de las averiguaciones realizadas y luego constatadas surge que ha viajado al vecino país de Chile.

Hechos todos que como señalara en el punto anterior de estos considerandos han sido acreditados, esto es, que presentó Certificado Médico el día 06/09/2017 con indicación de reposo laboral por 20 días y diagnostico “Lumbalgia“.

Que la empresa dispuso el debido control médico previsto por el art. 210 LCT, el que lo llevó a cabo en dos oportunidades, el día 14-09-2017 a las 18 cuando se presentó en el domicilio el Dr. Nelson Mauricio Avila Martínez, y el hijo Sr. Luis Cayupan le informó que la actora no encontraba en el domicilio.

Y el otro, casi un semana después el 20-09-2017 a las 10.20 hs en que se presenta la Dra. Vanesa Bergelin, y certifica que no responden el llamado en el domicilio.

Además de haberse acreditado en autos con el informe de la Dirección Nacional de Migraciones, que la actora junto a su concubino el Sr. Cayupan cruzaron la frontera hacia Chile el 15-09-2017 y volvieron a cruzar de retorno a nuestro país el 20-09-2017.

Todo lo cual muestra el incumplimiento contractual de la trabajadora, al ausentarse de su domicilio mientras usufructuaba una licencia por enfermedad, restando analizar si dicho proceder posee la gravedad que justifique la reacción asumida por la empresa empleadora, al despedirla con causa.

Como sabemos, el art. 242 LCT autoriza al empleador a despedir al trabajador ante un incumplimiento grave de sus deberes y obligaciones, de forma tal que no admita la continuidad del vínculo, lo que debe ser prudencialmente valorado por el juez de acuerdo a las modalidades y circunstancias del caso.

El Dr. Ackerman, comentando el artículo 242 de la LCT, sistematiza los elementos que

configuran una injuria laboral:

“a) Un incumplimiento contractual, que tanto puede recaer sobre los llamados deberes de prestación como sobre los deberes de conducta o comportamiento;

b) que el mismo asuma una gravedad de tal entidad que resulte incompatible con la prosecución del contrato;

c) que ese incumplimiento sea imputable al deudor, si bien, como veremos enseguida, las condiciones de esa imputabilidad varían según se trate de un trabajador o del empleador;

d) todo ello según oportuna y clara invocación de los hechos a cargo de quien denuncia, los que en principio también deben ser probados por él, y

e) según valoración que, conforme las circunstancias específicas del caso, realice el juez, puesto que no está dado a las partes –individuales ni colectivas- tasar a priori los incumplimientos que reputarán injuriosos” (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ed. Rubinzal Culzoni, Tomo III, pág. 146).

Asimismo debemos tener como pauta para el análisis que el contrato de trabajo abarca dos aspectos sustanciales, uno estrictamente patrimonial y el otro, el que hace al trabajo prestado y las reglas legales que los gobiernan, una materia esencialmente social y que asume cada vez más una mayor preponderancia referida sobre todo a las nociones de fidelidad y lealtad, conceptos éstos que constituyen la base espiritual de todo conjunto de derechos y obligaciones derivados de la vinculación laboral.

De tal modo, no es necesario que se produzca un daño de tipo material o patrimonial para extinguir el vínculo por justa causa, pues bastará que se afecten los elementos inmateriales esenciales del contrato para que se pueda adoptar tal decisión.

Como señala supra, no debemos perder de vista que las obligaciones del trabajador se hallan enmarcadas en los deberes genéricos de los arts. 62 y 63 de la LCT, de comportarse con diligencia y colaboración, lealtad y fidelidad. Se trata de un deber genérico de conducirse en todo momento de buena fe, como un buen trabajador, en forma leal y colaborativa, en el cumplimiento de las funciones encomendadas, y en resguardo de los intereses materiales y morales de la empresa.

En el presente caso, de acuerdo a la comunicación rescisoria, el empleador dispuso el

despido por considerar que tal conducta de la actora había violado en forma fragante el deber de buena fe, afincado en una cuestión evidente, como es que la sustracción a realizarse el control médico funda la sospecha de que encontraba en condiciones de prestar tareas, lo que además se corrobora por la posibilidad de haber realizado el viaje.

Es evidente, que si un empleado presenta un certificado médico que indica reposo laboral, ello importa para éste el deber de cumplir con dicho reposo, por el cual solicitó ser relevado del deber de prestar servicios.

El hecho de que la trabajadora en ese período no se encontrara en su domicilio cumpliendo el reposo indicado para el diagnóstico “lumbalgia” que decía padecer, como lo corroboraron los dos controles médicos enviados por la empresa, y que por averiguaciones luego constatada supieron que viajó a Chile, lo que como indica el empleador en su comunicación demuestra que no se encontraría impedida de realizar tareas. Se configura así un incumplimiento del deber de conducirse con buena fe en el desarrollo del contrato de trabajo.

Sumándose a esto como dato relevante en el merito de la injuria que el concubino de la actora Sr. José Alfredo Cayupan, también dependiente de la empresa, adoptó similar conducta incumplidora y contraria a la buena fe que rige las relaciones laborales.

Como sabemos, el contrato de trabajo es un contrato conmutativo, bilateral, por el cual el empleador abona la remuneración a cambio de la prestación de tareas por parte del trabajador, la que resulta, la principal obligación a su cargo. Sólo queda relevado de prestar servicios, en las taxativas circunstancias y motivos admitidos por la ley, una de ellas la situación de enfermedad que le impida trabajar, lo que apareja para el trabajador una serie de obligaciones derivadas: de avisar a su empleador en forma inmediata, presentar certificado médico y someterse al contralor de la empresa, y cumplir con las medidas de reposo indicadas por el médico tratante (arts. 209, 210 y ccts. LCT).

Es claro que el trabajador que no cumple con el reposo indicado en el certificado médico por él presentado, y realiza actividades que importan un esfuerzo físico como es el de realizar un viaje de larga distancia, mientras atraviesa un cuadro de “lumbalgia”, - lo que aparece como incompatible con la licencia médica solicitada-, viola el deber de conducirse con buena fe en el contrato, perjudicando claramente los intereses y derechos del empleador.

El hecho acreditado en la causa, juzgado y analizado objetivamente, afecta los fundamentos de la buena fe, la colaboración y la solidaridad sobre los que se apoya la relación de trabajo y los deberes de conducta, impidiendo que este continuara.

Considero que no puede justificarse la conducta de la trabajadora, que actuó de tal modo en forma desaprensiva y reprochable. No se dio ni se advierte una justificación razonable de su actuar, ni siquiera la desproporcionalidad y arbitrariedad de la medida que invoca.

Pues más allá de haber trabajado 17 temporadas como afirma y se ha acreditado, lo cierto es que para Mardan S.A. sólo registra 4 temporadas y algunos meses de postemporada, y si bien en su legajo personal no registra sanciones disciplinarias, lo cierto que no estamos ante un despido sanción, sino ante un despido a una conducta incumplidora objetiva y constatada por la empleadora, que atenta contra la confianza y el respeto mutuo en el que se apoya la relación de trabajo.

La trabajadora en este caso ha incurrido en un incumplimiento de los deberes de fidelidad (art. 85 LCT). No es una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto de su lealtad o fidelidad en el futuro, justifican su despido.

La jurisprudencia entendió que el deber de fidelidad impuesto legalmente tiene un contenido ético y patrimonial. Con relación al primer aspecto, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, frustrado a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares o manifiesta una conducta de este tipo (CNAT. Sala II, 30/09/2004, “Martino, Rafael Favio v. American Bankers Cia. De Seguros S.A.”).

“Habiéndose acreditado un hecho que guarda entidad para justificar la pérdida de confianza, ello amerita el despido, aun cuando se hubiera tratado de un solo hecho. Pues ello lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, y cabe esperar la reiteración de conductas similares” (CNAT Sala II 15/07/2006 “Novoa Rubén c/El Puente S.A. S/Despido” AR/JUR/56971/2016).

“Los deberes que imponen los arts. 62 y 63 LCT y, en especial, el deber de fidelidad cuyo cumplimiento exige el art. 85 LCT, tienen un contenido ético y patrimonial. En consecuencia, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de uno o más hechos que conculquen las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con dichos deberes creadas con el devenir del vínculo. Esta expectativa se puede frustrar a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares” (CNTrab. Sala II, 06/11/2019 C.,A.L. vs. Zara Argentina S.A. S/ Despido, Rubinzal Online; RC J1405/20)

Por ello entiendo, que la causa invocada por la demandada se encuentra acreditada, justificada, es razonable y proporcional con la grave falta cometida por la actora, resultando entonces que la accionada se encontraba legitimada para producir el despido en los términos del art. 242 de la LCT.

En consecuencia, considero que los hechos imputados configuraron un grave incumplimiento al deber de buena fe con el que debe conducirse el trabajador, que justificaron la decisión del empleador de extinguir el vínculo con justa causa, por lo que mi voto es propiciando el rechazo de la demanda.

COSTAS JUDICIALES: Por último, las costas son impuesta a la actora Sra. Roa Catalán aplicando el criterio objetivo de la derrota previsto en art. 68 del CPC y C, y 25 de la Ley 1504. **TAL MI VOTO.-**

El **Dr. Juan A. Huenumilla** y la **Dra. Daniela A. C. Perramón**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, la **CÁMARA SEGUNDA DE TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL**, con asiento en esta ciudad;

I.- RECHAZAR ÍNTEGRAMENTE la demanda instaurada por la actora: **TERESILA ANGÉLICA ROA CATALÁN** contra la demandada: **MARDAN S.A.**, por los motivos expuestos en los considerandos. **Con costas a la actora**, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los **Dres. Mariana Sacne, Alejandro David Cataldi, Marcelo Damián Nunzi, María Laura Segovia Greco, y María de los Ángeles Silva** en su carácter de letrados apoderados y patrocinantes de la demandada por las dos etapas cumplidas en la suma conjunta de **\$ 91.284,00.-** (MB \$ 231.440- Mínimo 12 Jus- 1 Jus= \$ 7.607); y los de los **Dres. Sebastián Arregui y Guillermo**

Oviedo letrados apoderados de la actora por las dos etapas cumplidas en la suma de \$ **76.070,00** (MB \$ 231.440- Mínimo 10 Jus- 1 Jus= \$ 7.607) . Arts. 6,7, 10, 38 y 40 Ley de Aranceles, Acord. STJ 9/84 y Ley 24332).

II.- HOMOLOGAR con fuerza de sentencia el desistimiento de la acción y del derecho acordado entre la actora y la co-demandada EXPOFRUT ARGENTINA SA. en Acta de fecha 22-03-2022, con costas por su orden.

En consecuencia, se regulan los honorarios de los **Dres. Joaquín Nicolás Garro y Adolfo Orlando Bonacchi** letrados apoderados de la co-demandada Expofrut Argentina S.A. Por las etapas cumplidas del proceso en la suma conjunta de \$ **76.070,00** (MB \$ 231.440- Mínimo 10 Jus- 1 Jus= \$ 7.607), se dejan constancia que las costas por el desistimiento de los letrados de la actora se encuentra reguladas en el punto anterior.

III.- Los honorarios profesionales se han regulado teniendo en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 689/99.

IV.- Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando en el plazo de 48 horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA -mediante el tipo de movimiento -PRESENTACIÓN SIMPLE- el número de CBU de la cuenta; BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$ 5.000 (CINCO MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente providencia al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE), conforme Acordada N° 31/2021 del S.T.J.-

III.- Regístrese, notifíquese a las partes conforme Acordada N° 01/2021 Anexo I. 8.a), y cúmplase con Ley 869.

DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE

-Presidenta

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA

-Juez

DRA. DANIELA A. C. PERRAMÓN

-Jueza

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 08 de Noviembre de 2022

Ante mí: DR. IGNACIO ARMANDO BARSELLINI -Secretario Subrogante-