

//neral Roca, 21 de Febrero de 2022.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**MONTECINO MARTIN AMADO C/ ALCAZAR S.A. S/ RECLAMO**" **RO-13900-L-0000**; venidos al acuerdo a los fines de readecuar la sentencia dictada en autos a lo resuelto por el Superior Tribunal de Justicia el 03-11-2020, previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término al **Dr. Juan A. Huenumilla**, quien dijo:
I. Por Sentencia Definitiva dictada por esta Cámara el 19-06-2019, se hizo lugar a la demanda deducida por Martín Amado Montecino contra Alcazar S.A., a quien condenó a abonar al actor una suma determinada de dinero en concepto de indemnizaciones por despido y multas.

Que en función del Recurso de Inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada, el 03-11-2020, decidió la Máxima Judicatura Provincial revocar la sentencia de Cámara, reenviando las actuaciones para que con la actual integración, proceda a valorar el incumplimiento en el que incurrió el actor y la consecuente injuria, para determinar si toleraba la continuidad del vínculo laboral.

Expresamente dice el voto rector del Dr. Aparician: *"Ahora bien, como ya se anticipó, la Cámara del Trabajo tuvo por acreditada la injuria y consecuente violación al deber de buena fe por parte del trabajador, pero en atención al eje argumental sobre el cual estructuró la decisión (violación formal a la regla de invariabilidad de la causa) no hizo -a excepción del voto en minoría- una valoración del incumplimiento incurrido, ni determinó si el mismo era de aquellos que toleran la continuidad del vínculo laboral o, por el contrario, habilita su ruptura con justa causa"*.

II. Se impone, por consiguiente, asumir los hechos que el Tribunal ha considerado acreditados en la resolución originaria y que no ha sido nulificada:

"1.- Que el actor ingresó a trabajar para la demandada el 07/03/1996, en la categoría de "Recibidor". (Contestes las partes).

2.- Que el 08/07/2015 la demandada despide al actor mediante carta documento, alegando injuria grave e invocando pérdida de confianza, por haber viajado el accionante a Chile -a ver un partido de fútbol- estando con licencia por enfermedad. (Conforme CD de fs. 5).

3.- Que el actor rechaza la causal de despido -mediante TCL, el 10/07/2015- e intima el pago de las indemnizaciones correspondientes, más las horas extras no abonadas por el período no prescripto. (Conforme TCL fs. 6).

4.- *Que el actor desde el 06/05/2015 hasta la fecha en que fue despedido acudió a ser atendido por diferentes profesionales de la salud y, por diferentes patologías (conforme documental de fs. 11, 12, 13, 14, 15, 59, 60, 62, 64, 65 y 182).*

5.- *Que los certificados médicos entregados a la empleadora, nunca fueron cuestionados. (Conforme contestes las partes y ausencia de documentación al respecto).*

6.- *Que la empresa demandada no ejerció el contralor médico con el actor, facultad que utilizaba en ocasiones similares). (Conforme testimonial de Walter Ariel Menéndez).*

7.- *Que el actor durante toda la relación laboral no recibió sanciones, no fue apercibido, ni amonestado. (Contestes las partes).*

*Los testigos en la audiencia de vista de causa dijeron lo siguiente: El Sr. Rubén Darío Uribe, expresó: *Que trabajó en Alcazar hasta el año pasado, lo hizo durante 5 o 6 años hasta que renunció. Que le quedaron debiendo días trabajados, que no tiene juicio, que hizo reclamo en Delegación de Trabajo sin resultado. Que trabajó con Montecino unos 5 o 6 años, en la misma sección. Que el desempeño de Montecino era normal. Que no faltaba por problemas de salud.. No sabe si en postemporada trabajaba en otro lado. Que en la empresa se controla el ingreso y egreso del personal, con el dedo y antes con una ficha. Que Montecino cumplía muchas funciones en el galpón, que hacía de todo un poco, arreglando una máquina, manejaba vehículo, trabajos varios, tareas de mecánico, etc., y que algunas veces hacía algún trabajo de fuerza. Que el recibía la fruta y el encargado del galpón era Walter Menéndez, quien trataba mal a las personas. Que tenía poco trato con él.**

Por su parte el testigo Matías Giménez, nos dio a conocer que: Tiene un parentesco lejano con Vicente Carbajo, quien es primo de su padre. Con Montecino compartieron el mismo grupo, al que se unió hace poco. En el año 2015 realizaron un viaje a Chile, fueron en camioneta, salió de la nada y fueron 2 o 3 días. No recuerda cuantos kilómetros, alrededor de 900 kmts., que fueron parando tanto a la ida como a la vuelta, llegaron el día antes del partido, y cree que volvieron al día siguiente. El viaje lo hicieron en un día. Montecino tenía problema de salud, se tomaba la presión tomaba medicación. Lo cargaron con el tema de la salud porque es el mayor del grupo. Sabe que ese viaje le trajo problemas en el trabajo, porque lo despidieron.

El testigo Mario Luis Bolaños, dijo: Trabajar en Alcazar desde hace 20 años, que entraron juntos con Montecino. Que él era Delegado de empresa desde marzo 2017,

Afirma que el comportamiento del actor era bueno, que no faltaba con frecuencia. Describe que el accionante era peón vario, después lo mandaron al laboratorio, que hacía muestreo en las chacras, trabajaba con el tractor, después quedó en planta permanente. Que en temporada era recibidor y en posttemporada no sabe que categoría, pues últimamente hacía de todo: mecánico, autoelevadorista, muestreo de la fruta en frío. Que desarrollaba bien las tareas que trabajaba más horas de las habituales, quedándose cuando se retiraban los compañeros. Que el horario de trabajo se controla con reloj digital, con pin, pero ahora con huella. Que las horas extras se pagaban, que no tuvo reclamos como Delegado por la falta de pago de horas extras.

A su turno el testigo Walter Ariel Menéndez, dijo: Que trabaja en la empresa. Se conocen con Montecino desde la escuela, hicieron amistad en la empresa. El testigo dijo que es Encargado de Alcazar S.A., desde 1999 aproximadamente. Ingresó en 1994. Que tiene trato cordial con el actor, conoce a su hermana, Sandra Montecino y Andrea Beliz, quien tiene relación con el accionante y son empleadas de la firma. Que la relación laboral terminó cuando Montecino se fue de viaje y entregó un certificado de salud. El certificado lo entregó a Marcos Chavez un día lunes. Que le había pedido varios días de vacaciones y le dijo que era para todos igual, o dos semanas o la totalidad. Que no había problemas con la fecha pero tres días no, pues era una regla de la empresa. Recuerda que ya venía con licencias por enfermedad. Que se enteró del viaje por Facebook, atento que uno de los muchachos que trabaja allí -Andrés Riquelme- le cuestionó por qué no podía faltar con certificado si otro compañero lo había hecho para ir a ver la Copa América. y que él le contestó "que sabes si está con certificado o con vacaciones...". Continúa, que estaba al tanto de los problemas de salud del actor antes de viajar, de los problemas de presión que tenía. Agregó, que el Dr. Gerardo Pacheco ha extendido certificados a otros empleados del galpón, que cree que trabaja en el Hospital. Pero que la empresa ha mandado constatar, pues habitualmente lo hacen, no recuerdan porque no lo hicieron con Montecino. Que consideraba al actor como su persona de confianza hasta la fecha en que hubo una reubicación. Es decir cuando cambia la empresa de dueño aproximadamente en 2012. Que hacía controles en la fruta y otras tareas de confianza que le delegaba. Que después del cambio esas tareas se cerraron y otras se delegaron en otras personas, y a él se le dieron otras. Que antes hacía tareas de cargar, mirar fruta en frío, organizar trabajos, básicamente controles de fruta y mantenimiento de la planta y después pasó a hacer básicamente mecánica. Que su conducta en relación al trabajo y en relación a él

cambió. Que no se le ofreció ocupar un cargo de mayor jerarquía. Que se sintió defraudado cuando viajó a Chile, que lo comunicó al superior, pero ellos ya lo sabían. Aclaró, que a Montecino nunca lo apercibieron por la confianza que le tenían, que algunas faltas las dejaron pasar desde administración y que se sentía defraudado antes del hecho extintivo.

De los testimonios de los testigos extraigo las siguientes conclusiones:

-Que el actor cumplía amplias y variadas funciones en el galpón, pasando de ser quien realizaba los controles de frutas y organizar trabajos (delegados por Menéndez), hasta finalmente, terminar en tareas "básicamente de mecánica" (tal cual lo testimonió Menéndez).

- Que antes del viaje presentaba problema de salud, y que en el mismo se controlaba la presión y tomaba medicación.

- Que las horas extras que se trabajaban, se pagaban, no habiéndose realizado reclamos por ello.

- Que la empresa habitualmente enviaba contralor médico, pero con Montecino no lo hizo".

Debo remarcar que el marco fáctico ha sido compartido por los miembros del Tribunal sentenciante, sobre el cual no corresponde ingresar a valorar.

III. Valoración de la injuria. Pérdida de confianza: Tenemos dicho que la tarea analítica corresponde a los jueces, en virtud de las prescripciones y principios normativos específicos de la materia.

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 se reputarán injuriosos" (LEY CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA, Ed. Rubinzal Culzoni, Tomo III pág. 146).

En autos se ha verificado un incumplimiento contractual del trabajador, 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 el empleador, al despedirlo con causa.

Adentrándome en ese tópico, parece adecuado iniciar el análisis en base a lo "ganado" en el vínculo laboral, para luego pasar a lo "perdido", porque el artículo 242 ordena considerar las circunstancias personales de cada caso. Este ejercicio también permite ingresar datos que expliquen la continuidad del contrato de trabajo en el tiempo.

En este camino, resulta justo sostener que ambas partes han dado cumplimiento a sus obligaciones, posibilitando que el actor realice distintas actividades para el empleador, quien se sirvió de su fuerza laboral y la recompensó adecuadamente.

El Sr. Montecino se ganó la confianza de su empleador a partir del correcto desempeño de su débito laboral, según surge de la prueba colectada, en la que se destaca la total ausencia de sanciones, la multiplicidad de funciones que cumplió en la empresa y la duración del vínculo contractual. Estos son datos objetivos que permiten inferir la presencia de una valoración favorable de parte de la demandada hacia el actor.

Alcazar S.A. denuncia que perdió la confianza en su dependiente a partir de verificar el incumplimiento antes descrito, despertando la sospecha sobre la veracidad del padecimiento de salud informado y sobre posibles consecuencias de la travesía en la recuperación de su espalda.

Solo se menciona este acto como desencadenante de la pérdida absoluta de confianza, es decir que desde el *punto de vista cuantitativo*, no existen antecedentes disciplinarios para considerar.

En la faz *cualitativa*, tenemos que el certificado médico que prescribió el reposo del actor no fue cuestionado por la demandada, es decir que la licencia paga por enfermedad correspondía. Esto conlleva a rechazar la idea de que el actor causó un perjuicio económico a su empleador por el usufructo de este permiso legal.

El accionar que aparece entonces como reprochable es haber realizado el viaje y no haber permanecido en su domicilio mientras estaba licenciado, lo que podría haber conspirado contra la evolución favorable de su enfermedad, todo lo que aparece como en grado potencial porque no fue corroborado en autos.

Entiendo que este incumplimiento del actor no posee la entidad suficiente como para

tener por justificada la reacción del empleador que, en base al mismo, lo despidió acusando una lesión gravísima a su confianza. Como dije antes, la confianza ganada por el trabajador en base a casi 20 años de relación laboral no puede válidamente perderse por esta infracción, ya que aún en épocas en las que no existe prestación efectiva, se mantienen exigibles ciertos deberes de conducta. La demandada debió ejercer su poder disciplinario contemplando estos antecedentes, acudiendo a una sanción correctiva previa a la expulsiva, mediante la cual preservaría el contrato de trabajo sin renunciar a enviar un mensaje de rectitud y de comportamiento debido, tanto para el actor como para el resto de sus dependientes.

El incumplimiento de un deber genérico de conducta resulta pasible de corrección mediante la aplicación de las sanciones adecuadas, para rencauzar la relación laboral y darle continuidad a la misma.

El Dr. Ackerman toma ejemplos de incumplimientos que, amen de poseer el trabajador una trayectoria adecuada, puede justificar una injuria que cualitativamente motive un despido, y menciona las *"agresiones físicas, las deslealtades, las infracciones a la propiedad, los daños intencionales"* a título ejemplificativo (obra citada, pág. 165), lo que permite considerar un comportamiento verdaderamente grave de los restantes, como el asumido por el actor de autos.

Así las cosas, estimo que la demandada ha ejercido sus facultades disciplinarias en forma desproporcionada, violentando el artículo 67 de la LCT, debiendo responder en los términos del artículo 245 y concordantes del mismo cuerpo legal, al devenir incausado el despido directo asumido contra el actor.

IV. Liquidación: Atento como se resuelve la cuestión principal, y sin que exista una habilitación para entrar en análisis de la liquidación, corresponde actualizar los rubros indemnizatorios asumidos oportunamente.

Respecto a los intereses a aplicar, se computan los de la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días de Banco de la Nación Argentina conforme criterio STJRN en causa "Loza Longo" dictado en 27-05-2010, esto hasta el 24-11-2015. Aplicándose a partir del 25-11-2015 la tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco de la Nación para un plazo de 49 a 60 meses conforme criterio sentado por el STJRN en la causa: Jerez Fabián Armando c/ Municipalidad de San Antonio Oeste (Expte. LS3-11-STJ2015), Sentencia del 24-11-2015 calculada hasta el 31-08-2015, a partir del 01-09-2016 con la tasa de Banco Nación para las nuevas operaciones de préstamos personales libre destino, consistentes

en operaciones a un plazo máximo de 36 meses, de acuerdo a la causa Guichaqueo Eduardo Ariel c/ Provincia de Río Negro (Policía Río Negro) s/ Accidente de Trabajo s/Inaplicabilidad de Ley, (Expte. 27980/15- STJ) Sentencia del 18-08-2016 y a partir del 01/08/2018, la tasa prevista por el reciente fallo del STJRN en la causa "Fleitas Lidia Beatriz c/ Prevención ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° H-2ro-2082-L2015//29826/18-STJ), Sentencia del 04/07/2018, en la que el máximo Tribunal adopta con carácter de Doctrina legal a partir del primer día del mes siguiente al dictado del fallo, la tasa establecida por dicha institución oficial para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor. En este caso, los intereses judiciales se calculan al **15-02-2022**, aclarando que los intereses seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

- Indemnización por antigüedad (189 meses, 16 salarios) \$196.560,00
- Preaviso \$24.570,00
- Integración mes de despido \$9.418,50
- Gastos de diligenciamiento de oficios (fs. 180) \$350,00
- Sub total \$230.898,50
- intereses desde el 05-08-2015 al 15-02-2022 \$723.683,62
- Total demanda al 15-08-2022 **\$954.582,12**

V. Costas: Sin perjuicio del resultado al que se arriba, esto es -admisión en su mayor extensión de la pretensión del parte actor-, en el presente, nos encontramos frente a un supuesto de vencimiento parcial y mutuo, pues ambas partes resultan vencedora y derrotada en proporción al éxito obtenido, el función del cual se asignará el porcentaje de las costas que deberán soportar cada una. (Conf. art. 71 del CPCyC).

En consecuencia corresponde establecer como monto base la suma por la que procede la demanda, más los intereses respectivos (\$954.582,12), a lo que le adicionaré la suma rechazada por vacaciones no gozadas \$ 13.759,20, más multa del artículo 80 LCT \$ 36.855, horas extras \$84.145,40, art. 2 ley 25323 \$151.515 y el monto reclamado de más por indemnización por antigüedad, integración mes de despido \$53006,5 (\$339.281,10); lo que configura el monto de la sentencia (\$1.293.863,22), pues, el valor del litigio es único y debe considerarse no solo el importe de acogimiento favorable sino también el desestimado y ponderar la actividad profesional útil respecto de ambos, correspondiendo "...efectuar una sola regulación tomando como base de cálculo el valor total discutido en el litigio, distribuyéndose las costas de conformidad a lo establecido en el art. 71 CPCCm, según sea el éxito de las respectivas pretensiones o defensas...",

conformándolo en el caso, con los intereses, en tanto ellos hubieran podido verosímilmente formado parte de la condena, las costas se imponen en un 75% a cargo de la demandada y un 25% a cargo de la actora. TAL MI VOTO.

La **Dra. Daniela A. C. Perramón** adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La **Dra. Paula Inés Bisogni** dijo: He de plantear mi disenso con el voto de los distinguidos colegas que me preceden, en base a los siguientes argumentos.

La controversia del caso gira en torno a la valoración de los hechos en que se funda el despido, a fin de determinar si se configuró una justa causa para ello.

No se controvierte en autos que el actor presentó a su empleador el Certificado médico obrante a fs.59 con diagnóstico de: "lumbalgia aguda complicada. Indico tratamiento y reposo por cuatro (4) días", fechado el 29/06/15 y suscripto por el Dr.Gerardo Pacheco, inasistiendo a su trabajo en consecuencia.

Tampoco se controvierte que en ese período, durante la licencia por enfermedad solicitada, el actor "viajó a Chile con amigos para ver el partido de Argentina-Paraguay en la ciudad de Concepción" (hecho reconocido en la demanda, fs. 46, 4to párrafo).

La prueba producida en autos, apunta a establecer las circunstancias que rodearon tales hechos, tanto en el ámbito de trabajo del actor y en relación a la situación de salud que atravesaba por esa época.

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.

A tal efecto, cabe tener en cuenta que las obligaciones del trabajador se hallan enmarcadas en los deberes genéricos de los arts.62 y 63 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 con tal conducta el actor había violado al deber de buena fe, provocando su pérdida de confianza.

Evidentemente, 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 el trabajador en ese período hubiera realizado un viaje a Chile de 3 días, en camioneta, por un trayecto de 900 kms., viaje de un día completo de ida, y otro tanto de vuelta (ver testimonio de Giménez) importa incumplir con el reposo indicado para el diagnóstico de "lumbalgia aguda" que padecía, y un incumplimiento del deber de conducirse con buena fe en el desarrollo del contrato de trabajo.

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 (209, 210 y cc. 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 por vía terrestre mientras atraviesa un episodio de "lumbalgia aguda", -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 ésta continuara.

No puede justificarse la conducta del trabajador, que actuó de tal modo en forma desaprensiva y reprochable. No se dio ni se advierte una justificación razonable a su actuar, no bastando lo expresado en cuanto a que el viaje "significaba una tarea de distensión...", que claramente no se condice con la indicación del certificado médico presentado, y al que debió ajustar su conducta.

Es cierto que el actor contaba con una antigüedad de casi 20 años y gozaba seguramente hasta entonces de la confianza de su empleador. Confianza que se vio defraudada con el hecho ocurrido, que es idóneo para generar su pérdida, con una conducta que ha de considerarse desleal respecto de los intereses de la empresa.

"Se dieron en el caso las dos circunstancias que prevé el art 242 LCT: un hecho material de incumplimiento de contrato y una consecuencia de orden moral que afectó

gravemente el vínculo entre las partes. Rescatando un antiguo fallo, con vicisitudes similares al presente caso, que nos dice que es menester mantener y consolidar los principios éticos y la buena fe que deben mediar en las relaciones de trabajo y también que la responsabilidad del actor no sufre mengua ante la omisión de control de los superiores o de la necesaria responsabilidad de tales controles. Por lo que, habiendo violado el trabajador la buena fe que debió reinar en la relación laboral y en consecuencia perdido la confianza de su empleador, el despido es causado, rechazándose la demanda por los rubros indemnizatorios por omisión de preaviso, integración mes de despido, por antigüedad, la multa vinculada con tales rubros." "OLIVER MAXIMILIANO LUIS C/ BALBIN JORGE DANIEL Y COOPERATIVA FARO LTDA. S/ RECLAMO" (Expte. Nº 1CT-22005-09). En el mismo sentido en fallo más reciente in re "ROA BENEDICTO C/ MARDAN S.A. S/ ORDINARIO (I)" (Expte. Nº A-2RO-2258-L1-19, sentencia del 01/09/21).

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

Se ha resuelto asimismo por la jurisprudencia y doctrina que "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 (cfr. CNAT sala II 15/07/2006, "Novoa Rubén c/El puente S.A. S/Despido", AR/JUR/56971/2016. Es entonces la índole de la falta que mina la confianza y buena fe esperable del trabajador, lo que amerita el despido en el caso, sin que la antigüedad o falta de sanciones previas determinen una sanción menor. Al respecto, Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, 2º Ed., T. III, pág. 369 sostiene que: "...El contrato de trabajo abarca dos aspectos sustanciales, uno estrictamente patrimonial y el otro, el que hace al trabajo prestado y a las reglas legales que lo 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 el 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. Confianza y respeto mutuo parecen ser los dos baluartes sobre los que se apoya la relación de trabajo para quienes pretenden escapar a la codificación de la figura jurídica y buscan que el fenómeno laboral se transforme en una relación creativa, de carácter comunitario y apoyada en la colaboración y en la buena fe (arts. 4, 62 y 63 LCT)..." Luego agrega que: "...Como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustrate las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable..."

También se ha resuelto que: También se ha resuelto que: "El despido de un trabajador que, de manera solapada, viajó al exterior mientras se encontraba en uso de licencia por enfermedad resulta justificado, pues su conducta, no solo al omitir comunicar a su empleador esa circunstancia, sino además al negar el hecho tanto al rechazar la causa del despido como al momento de iniciar la acción judicial, resulta absoluta y totalmente reprochable, ya que viola el principio elemental de una relación laboral como es el de la buena fe, por la pérdida de confianza que esos hechos generan". CÁMARA DEL TRABAJO DE CÓRDOBA, SALA 10 UNIPERSONAL, H.G.M. c Huawei Tech Investment Co Ltd s/ordinario-despido, 18/09/18.TR LALEY AR/JUR/47594/2018.

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 laboral con justa causa (cf. art.242 de la LCT), por lo que corresponde rechazar la pretensión en cuanto a los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso e integración del mes de despido.

Por todo lo expuesto, la **CAMARA SEGUNDA DE TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, POR MAYORÍA;**

RESUELVE: 1) Hacer lugar a la demanda instaurada por el actor Martín Amado Montecino contra la demandada Alcazar S.A. y en consecuencia condenar a ésta última a pagar al primer en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma de PESOS NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y DOS CON DOCE CENTAVOS (\$954.582,12) en concepto de Indemnización por

antigüedad; preaviso; integración mes de despido, incluidos los intereses al 15-02-2022, de acuerdo a lo explicitado en los Considerandos.

2) Rechazar la demanda instaurada por el actor Martín Amado Montecino contra la demandada Alcazar S.A, por los conceptos de por vacaciones no gozadas; multa art. 80 LCT, horas extras y el monto reclamado de más por indemnización por antigüedad, integración mes de despido e incremento indemnizatorio art. 2 ley 25323, lo que asciende a la suma de \$339.281,10.

3) Regular los honorarios de las profesionales intervinientes, Dr. Omar Rubén Jurgeit, quien actuó en el carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora en la suma de \$253.597 (MB x 14% + 40%), y los del Dr. Horacio Pagliaricci, quien actuó en el carácter de apoderado y patrocinante de la demandada en la suma de \$217.369 (MB x 12% + 40%); todo de conformidad con las disposiciones de los arts. 6, 7, 8, 10, 11, 12, 20, 38 y 40 de la Ley de Aranceles y con consideración del importe pecuniario del proceso, importancia, calidad y extensión de los trabajos realizados.

Se deja constancia que tales importes 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° 699/99.

4). Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

5) Regístrese, notifíquese y cúmplase con la ley 869.

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA

-Presidente-

DRA. DRA. DANIELA A.C. PERRAMON

-Jueza-

DRA. PAULA BISOGNI

-Jueza-

Ante mí: DRA. MARÍA EUGENIA PICK -Secretaria-

CERTIFICO: que la Dra. Paula Inés Bisogni no firma digitalmente el presente movimiento en el sistema de gestión judicial PUMA, por encontrarse en uso de licencia en el día de la fecha, sin perjuicio de haber participado del Acuerdo y efectuado su voto por ante mí -tal como surge de la Resolución que antecede-. CONSTE. SECRETARÍA,

21 de febrero de 2022.- DRA. MARÍA EUGENIA PICK -Secretaria-