

General Roca, 04 de junio de 2024.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: **"BELLO JUAN IGNACIO C/ SERVICIOS CIPOLLETTI SRL S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" (Expte. N° RO-00843-L-2021).**

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. Victorio Nicolás Gerometta quien dijo:

I). RESULTANDO:

1. Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por el Sr. Juan Ignacio Bello contra Servicios Cipolletti SRL por la suma de \$5.494.423,76 según la planilla que adjuntó con más intereses y costas.

Adjunta el Formulario N° 10 que tiene por agotada la instancia de Conciliación Laboral Obligatoria, que tramitó por Legajo N° 00190-CL-21. Todo ello en cumplimiento de la Acordada N° 31/2020 del STJ y la Ley N° 5.450.

Señala que la Empresa Servicios Cipolletti S.R.L. presta servicios de despacho de combustibles. Posee diversos establecimientos que van desde Chichinales hasta Cinco Saltos con banderas como YPF o PUMA, en los cuales funcionan tiendas con modalidad autoservicio y cafetería.

Expresa que comenzó a trabajar bajo la subordinación jurídica, técnica y económica de la demandada en fecha 05 de Enero de 2015, habiendo sido registrado en la categoría “Administrativo” en los términos del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 “Empleados de Comercio”, realizando tareas correspondientes a “Auxiliar Informático” y percibiendo una remuneración mensual, normal y habitual de pesos \$ 27.000 la cual contempla salario básico, adicionales convencionales y haberes no remunerativos. La jornada laboral comprendía de Lunes a Viernes de 08 a 17 hs (9 horas), modificándose luego a Lunes a Viernes de 09 a 18 hs (9

horas). Sus tareas consistían en el relevamiento de equipos informáticos, ya sea dentro de la playa de despacho de combustible como dentro de las tiendas y oficinas administrativas. Además del relevamiento, solucionaba los problemas que se presentaban respecto a las redes, informática (hardware y software) y comunicación, siendo el único responsable de que todo estuviera funcionando las 24 horas del día, los 365 días del año, lo que implicaba tener que llevarse el teléfono laboral a su casa y estar disponible en forma continua y sin interrupciones.

Afirma que en el devenir de la relación laboral se le otorgaron tareas más específicas y complejas relacionadas con obras, puesta en marcha, desarrollo y planificación de sistemas de red, solicitud de presupuesto y adquisición de bienes, contratación de servicios, trabajos con electricidad y en altura. Estas tareas no tenían relación alguna con el trabajo para el cual fue contratado. Asimismo, la remuneración percibida no tenía relación con la fuerza de trabajo invertida y el tiempo que insumían las tareas que se le encomendaban.

Relata que se comenzó una Obra en Cinco Saltos destinada a la instalación de una nueva estación de servicios. Esto tuvo como consecuencia que las tareas más específicas y complejas que se le otorgaron consistieron en ni más ni menos que de encargarse del diseño, instalación y puesta en marcha de las cañerías para redes, cableado, cámaras de seguridad, redes para todas las oficinas, alarmas. También tuvo que encargarse de subcontratar provisión de servicios, que requerían de una logística y maquinaria de mayor envergadura, responsabilizándose de la realización de trabajos de ingeniería que escapaban a sus posibilidades y conocimientos. A pesar de haber advertido a sus superiores, en incontables oportunidades, que las tareas mencionadas debían ser realizadas por personal capacitado y que no poseía los conocimientos necesarios para llevarlas a cabo, estas advertencias fueron desoídas por quienes “estaban a

cargo”, configurando todo ello un riesgo para la salud y seguridad tanto de nuestro representado como de los clientes y personal que trabajaba en las estaciones. Lo señalado se repitió con dos estaciones de servicio de Cipolletti, General Roca, Regina y en YPF Agro Ruta 22.

Dice que a fines del 2018 y principios del 2019 comenzó con problemas para dormir, estrés laboral y problemas físicos. Habiendo advertido de esto a sus empleadores, lejos de comprender su situación y contemplarla, empeoraron los malos tratos. En el año 2020, la empresa comenzó a enviar a Bello a Choele Choel, a claro modo de sanción y con el ostensible objetivo de destruirlo física y psicológicamente.

Refiere que la relación laboral con la empleadora terminó resquebrajándose con la presentación del primer certificado médico de fecha 24/11/2020, que le prescribía licencia laboral hasta el 24/01/2021. La demandada se negó a recibir este certificado por tal motivo el mismo fue consignado administrativamente por ante la Secretaría de Trabajo de General Roca.

Señala que la demandada intentó obstaculizar el cobro de salarios, obligándolo a concurrir al lugar de trabajo para su percepción, pese a la indicación médica que indicaba reposo. Ante esto, emplazó formalmente a su empleadora mediante CD CDP0023224(6) solicitando se le abonen haberes adeudados, se aclare su situación laboral y cese el permanente acoso que venía sufriendo.

Expresa que el demandado, en uso de las facultades que le confiere la LCT, lo citó a control médico, siempre en consultorios ubicados en la ciudad de Neuquén, lo que denota la mala fe del empleador que imponía la obligación de trasladarse a otra ciudad, a sabiendas de encontrarse bajo licencia laboral. Afirma que a pesar de los certificados médicos presentados, que extienden el reposo hasta el 27/05/2021, la demandada lo citó a control médico más de 5 veces en el término de 3 meses, lo que

denota un claro acoso por parte de aquella y respaldándose sólo en los Informes de la Dra. Bergelin y el Dr. Ávila (ambos propuestos por la contraria) que afirmaban se encontraba en condiciones de retomar las tareas habituales. La última citación realizada por la demandada es el 15 de Marzo de 2021 mediante Acta Notarial. En la misma se hace saber el resultado emitido por el Dr. Ávila que concluye que se encuentra apto para retomar sus tareas habituales. Acto seguido, se lo citó a nuevo control médico el día 18/03/2021 a realizarse por la Dra. Mabel Cea.

Afirma que no pudo asistir al último control médico y pese haberse acreditado el motivo de la inasistencia (certificado médico Centro de Osteopatía), la empresa, en fecha 26/03/2021 mediante Acta Notarial, decide aplicar la máxima sanción y lo despide “con causa”, violando los Principios de Gradualidad y Proporcionalidad que rigen la facultad disciplinaria del empleador.

Invoca deficiente registración laboral al no reflejar la real categoría que revestía y acusa a la demandada de fraude laboral, discriminación y adoptar una actitud temeraria y maliciosa. Solicita se haga lugar al daño moral

Funda en derecho, ofrece prueba, hace reserva del caso federal y solicita se haga lugar a la demanda con más los intereses, costas, y actualización monetaria.

En fecha 02 de noviembre de 2021 surge del sistema de gestión Puma (L) que se tiene por iniciada la acción contra Servicios Cipolletti SRL y se otorgó traslado de la misma por el pazo de diez días.

2. En fecha 01 de diciembre de 2021 se presenta Servicios Cipolletti SRL, a través de su apoderado y procede a contestar demanda, peticionando se rechace íntegramente la misma, con costas al actor.

Seguidamente negó todos y cada uno de los hechos que no sean de especial reconocimiento en el responde. A continuación procedió a realizar

sendas negativas particulares y desconoció e impugno el Certificado atribuido a Dr. Fernando Gudiño Acevedo de fecha 29/03/21 y el Certificado del Centro de Osteopatía firmado por el licenciado Alejandro Zabala. Todo ello considerando que el despido se produjo el 26 de Marzo de 2021 según consta en el Acta de Notificación Notarial que se acompaña con la demanda.

Señala que el Sr Juan Ignacio Bello fue dado de Alta en el empleo por La Plaza S.A. el 05/01/2015. Fue traspasado a Servicios Cipolletti SRL quien reconoció su antigüedad, categoría y haberes. Ambas sociedades se encuentran vinculadas entre si. Se lo registró desde su inicio en la categoría Administrativo del Convenio Colectivo 456/06 y así permaneció hasta su despido. Es cierto que trabajaba de lunes a viernes en el horario indicado. No es cierto que su jornada se extendiera y que se le comenzaran a agregar días extras y horarios más extensos.

Indica que desde su inicio y hasta la finalización del vínculo realizó trabajos de administrativo y de los vinculados con mantenimiento de impresoras

y computadoras y su puesta a punto, en las estaciones de servicios del grupo integrado por La Plaza S.A., Río Salado S.R.L. y Servicios Cipolletti S.R.L. Esas tres sociedades tienen como objeto principal la explotación de estaciones de servicios. Realizaba búsqueda de presupuestos propios de sus funciones. Se encargaba del cableado para las computadora e impresoras, pero no el de alto voltaje Compartía espacio de trabajo en el sector de administración de la empresa en General Roca, en el cual realizaba dichas tareas y cuando su presencia resultaba necesaria se trasladaba – en vehículo de la empresa y a costo de la empresa – a las estaciones de servicios de Cipolletti, Cincos Saltos, Chichinales y Villa Regina. A Choele Choel solo concurrió en cuatro o cinco oportunidades en el año 2020.

Afirma que jamás, porque no tenía ni la especialización ni la

capacidad ni menos aún se le ordenaba, realizó las tareas que describe en su demanda como: a) Utilizar herramientas peligrosas; b) Trabajo en altura; c) Con electricidad de alto voltaje; e) Sub contratar servicios de terceros; f) De Ingeniería; g) Sub contratar personal; h) Instalar y poner en marcha estaciones de servicios; i) Subir a torres de transmisión; j) Software, es decir, no programaba. Por otra parte, como dato no menor, Bello nunca tuvo personal a su cargo.

Rechaza que realizará tareas propias de un Encargado de Turno, pero dice que aún si así fuera el caso, no existen las diferencias de sueldos que reclama, ya que sus haberes como Administrativo se le liquidaron y abonaron en legal forma, siendo incluso superiores a los de la Categoría de Encargado de turno.

Respecto del supuesto “acoso laboral”, afirma que tomó conocimiento cuando se recibió la carta documento OCA remitida por Bello (de fecha 6/1/21), allí se activaron las gestiones internas para poder corroborar esa denuncia. Era muy grave lo que el hoy actor denunciaba, se realizó una investigación interna, protocolo que cumple la empresa, para determinar la existencia de esos hechos. Se le requirió a Vanesa Villalobos, quien en esa época se encontraba a cargo del Departamento de Recursos Humanos, que tomara declaración a distintos trabajadores de la empresa que compartían tareas y espacios con el hoy actor, para poder corroborar la existencia de los hechos denunciados e identificar al autor o autores de los mismos.

Dice que llevó adelante todas las gestiones razonables y necesarias tendientes a proteger a Bello de esos supuestos actos de acoso. Pero lo cierto es que fue el propio actor quien se resistió a colaborar. No podía resolver la situación que planteaba si el propio denunciante no colaboraba en una cuestión que era, esencialmente, de su propio interés. Se imponía el deber de colaboración y buena fe del trabajador; sin embargo Bello, sin justificación alguna violentó esos principios.

Rechaza el daño moral. También solicita que no se haga lugar a la indemnización de la ley 24013, 25323 y la multa del artículo 80 LCT.

Desarrolla el despido causado. Describe el intercambio epistolar con el actor y la realización de actas notariales, donde se ejercía el contralor médico sobre el trabajador y la reticencia del mismo a hacerlos.

Refiere que existía un contexto claro que sostenía su posición 1- Dos informes psiquiátricos/laborales que determinaban que Bello no reunía criterios para sostener su licencia psiquiátrica; 2- La injustificada resistencia a someterse al tercer contralor.

Destaco que el tercer control, a través de la Psiquiatra Mabel CEA, no se trataba de un capricho sino que por el contrario se quería tener certeza sobre si esa profesional coincidiría o no con el dictamen de la Dra Bergelín y del Dr. Ávila.

Agrega que no puede pasarse por alto que la presentación de las licencias psicológicas presentadas por Bello tenían como inicio su frustración por no conseguir lo que quería: irse de la empresa pero a cambio de una suma de dinero. No tuvo eco en su pedido por lo que siguió adelante con su plan extorsivo: La declaración de Flavia Zalazar es por demás elocuente. Con ella fue con quien se reunió previo a presentar su primer certificado y fue a quien le manifestó que quería renunciar, pero solo y únicamente lo haría si le daban un dinero; caso contrario presentaría certificados.

Finalmente se expreso sobre el despido causado mediante Acta Notarial 387 del 26 /3/21. Dado que no se había presentado al contralor médico y no se había presentado a reanudar tareas se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el Acta Notarial 348 y se consideró extinguida la relación de empleo por su exclusiva culpa. Por ello no proceden las indemnizaciones que reclama del artículo 245 y concordantes de la LCT.

Funda en derecho, ofrece prueba y solicita dicte sentencia rechazando

la demanda en todas sus partes, con costas.

3. En fecha 06 de diciembre de 2021 se tiene por contestada la demanda y por ofrecida prueba. De la documentación acompañada, oposición a prueba, se otorgó traslado al actor. Conforme surge del sistema Puma, sin haber merecido objeciones de su parte.

Obra en el sistema Puma acta de audiencia de conciliación de fecha 19 de abril de 2022 donde se dejó constancia que se mantuvo comunicación con los letrados apoderados de las partes, por la parte actora el Dr. Juan Costantino Zachin y la Dra. Gabriela Fátima Aguirre, y por la parte demandada el Dr. Fabián Fanjul. Allí las partes manifestaron la imposibilidad de conciliar. Se hizo saber a las partes que la oposición a la prueba ofrecida por la parte actora formulada por la demandada en el punto VII del escrito de contestación de la demandada será resuelta favorablemente.

En fecha 21 de junio de 2022 surge del sistema Puma que se proveyó la prueba de las partes y se fijó fecha para la audiencia de vista de causa.

En fecha 25 de julio de 2022 consta en el Puma la respuesta de oficio por parte de la Delegación Zonal de Trabajo-General Roca, adjuntando copia del Expte Administrativo N° 79044-S-21" SERVICIOS CIPOLLETTI SRL S/ CONSIGNACIÓN A FAVOR DE BELLO JUAN IGNACIO".

En fecha 27 de julio de 2022 se agrega al Puma respuesta del Correo oficial de la República Argentina donde informa el resultado del intercambio epistolar entre las partes, que los despachos resultan ser copia fiel en todas sus partes y también expresó que la CD 091014571 AR emitida el 30/12/2020 es auténtica.

En fecha 27 de julio de 2022 se agrega respuesta de oficio por parte de AFIP donde informó que de acuerdo a sus sistemas surge que el Señor BELLO JUAN IGNACIO CUIL 20344033383, se registra fecha de alta

temprana 01/08/2018 y fecha de baja temprana 26/03/2021 por la firma SERVICIOS CIPOLLETTI SRL CUIT 30672747836 y por la firma LA PLAZA S.A. CUIT 30689549949, se registra fecha de alta temprana 05/01/2015 y fecha de baja temprana 31/07/2018.

En fecha 01 de septiembre de 2022 se agrega al Puma respuesta de oficio de Banco Francés donde informa que el Sr Bello registra cuenta caja de ahorro en pesos.

En fecha 28 de noviembre de 2022 se agrega al Puma informe pericia de la perito psicóloga, Lic. María Valeria Beck. Allí concluyó que al momento del estudio, el peritado no presentaría ningún tipo de secuela y/o afección psicológica, atribuible al hecho de autos.

En fecha 3 de febrero de 2023 se agrega al sistema Puma informe de OCA donde informa el resultado del intercambio epistolar entre las partes.

En fecha 16 de agosto de 2023 se agrega respuesta de oficio por parte de La Plaza S.A, adjuntando Alta y Baja en el empleo de Juan Ignacio Bello y constancias de las transferencias realizadas a su cuenta sueldo.

En fecha 31 de octubre de 2023 se agrega al puma respuesta a oficio de S.O.E.S.G y P.E RN y NQN donde adjuntó escalas salariales del 2015 al 2022 inclusive.

Obra en el sistema de gestión Puma acta de audiencia de vista de causa de fecha 31 de Octubre de 2023, donde consta la presencia de la Dra. Fátima Aguirre en calidad de letrada apoderada del actor, presente en el acto y el Dr. Néstor Fabian Fanjul en calidad de letrado apoderado de la demandada. Abierto el acto absolvió posiciones la Sra. Patricia Lorena Escarza en representación de la demandada. Seguidamente se tomó declaración testimonial a los Sres. Juan Manuel Montyn, Ricardo Lucas Gastón Menichelli, Flavia Andrea Zalazar Zarate y Claudio Roberto Cuevas.

En fecha 09 de noviembre de 2023 el actor presentó los alegatos sobre

la prueba rendida en autos y la demandada desistió de hacerlo en fecha 13 de noviembre de 2023 conforme surge del Puma.

En fecha 21 de noviembre de 2023 según consta en el Puma, pasaron los presentes autos al acuerdo para dictar sentencia.

II). CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que el Sr. Juan Ignacio Bello ingreso a trabajar para la firma Servicios Cipolletti SRL en fecha 05 de enero de 2015 bajo la categoría de Personal Administrativo del CCT 130/75. Hecho por el cual son conteste las partes. También surge de la documental adjuntada por las partes y por AFIP al contestar oficio en fecha 27 de julio de 2022.

2. Que el 24 de noviembre de 2020 el Sr. Juan Ignacio Bello presentó certificado médico extendido por el Dr Fernando Gudiño Acevedo donde le prescribió licencia psiquiátrica desde el 24/11/2020 hasta el 24/01/2021. Hecho que no fue desconocido por el demandado y que surge del certificado adjuntado con la documental de la actora.

3. Que la empleadora citó mediante sendas cartas documentos y actas notariales a control médico al actor. Hecho que se acredita con la informativa del Correo Oficial de la República Argentina y que fue agregado al Puma en fecha 27 de julio de 2022.

4. Que de los controles médicos efectuados por el empleador surgen dos informes, el primero de ellos realizado por la Dra. Vanesa Bergelin el 05 de febrero de 2021, que se emitía en los siguientes términos: *"El Sr. bello se presenta a la entrevista en el día y horario pautado, se muestra cordial, manteniendo un tacto social adecuado, vestimenta informal y una presentación que denota cuidados personales conservados. Comenta que desde el día 24 de noviembre del pasado año cursa con una licencia*

laboral indicada por el médico psiquiatra. Al respecto comenta que no está de acuerdo con el trato que recibe por parte de sus compañeros y que no se encuentra conforme con el sueldo, Por tal motivo es que se encuentra con la indicación de licencia laboral sin acompañar tal licencia de un espacio terapéutico, ni psicológico ni farmacológico ya que no presenta síntomas psicopatológicos. Admite que no presenta ningún impedimento sintomatológico que impida su desempeño en sus tareas laborales. Al momento del examen se encuentra orientado globalmente, euproséxico, sin fallas mnésicas ni sensoperceptivas, pensamiento que conserva ritmo, fluidez, cohesión y contenido libre de ideas patológicas. Afectivamente autímico. Normobúlico, cursa con sueño, apetito y actividades cotidianas sin tropiezos. Juicio crítico conservado. De lo expuesto se desprende que el Sr. Bello Juan Ignacio se encuentra psíquicamente compensado, sin reunir criterios psicopatológicos que justifiquen su licencia laboral, encontrándose en condiciones de retomar sus actividades habituales".

Luego en fecha 26 de febrero de 2021 el Dr. Nelson Ávila presentó nuevo informe en el cual dijo: "El Sr. Bello asiste a la cita para interconsulta en el día de la fecha. Colabora en la entrevista y brinda la información requerida. Desde el día 24 de noviembre del año 2020 se encuentra de reposo laboral. Visito a un psiquiatra porque está atravesando un ambiente negativo laboral. Sin embargo no manifiesta sintomatología psíquica que genere alteraciones cotidianas. Por lo antes mencionado es que no recibe ningún tratamiento. Al momento de la evaluación se encuentra orientado alopsíquicamente, autopsíquicamente y situacionalmente. Atención euproséxica, sin fallas mnésicas ni sensoperceptivas, pensamiento sin particularidades patológicas. Timia placentera y juicio crítico conservado. Conclusión: El Sr. Bello se encuentra apto para retomar sus tareas habituales". Hechos reconocidos por la partes.

5. Que el empleador Servicios Cipolletti SRL notificó al Sr. Bello mediante acta notarial N° 323, Folio 335 de fecha 15 de marzo de 2021, el contenido del informe del Dr. Avila y lo citó a un tercer control con la Dra Mabel Cea. El acta expresaba en su parte pertinente lo siguiente: *"Se le comunica que el Dr. Nelson Avila ha emitido su informe, luego de la evaluación, en el cual concluye que "el señor Bello se encuentra apto para retomar sus tareas habituales".-Copia de dicho documento se pone a su disposición.- A tenor del resultado de dicho informe, siguiendo el lineamiento de la jurisprudencia imperante, se le comunica que se ha fijado turno para contralor médico por otro profesional para el día martes 09 de marzo de 2021 a las 18:30 hs.- en esa fecha y hora usted deberá concurrir ante la Dra. Mabel Cea al consultorio de dicho profesional sito en calle el Manzano N° 2.348 de la ciudad de Neuquén, munido de su documento de identidad. Se pone a su disposición el costo de traslado de ida y vuelta a dicha ciudad. El incumplimiento de su parte a una obligación que le impone la ley (art.210 L.C.T) será considerado falta grave por lo cual queda usted formalmente intimado a concurrir al contralor médico indicado bajo apercibimiento de extinguir la relación de empleado. Se le informa que el costo de pasajes de ida y vuelta le serán depositados en su cuenta bancaria, previo a la fecha del contralor"*.

Que en fecha 17 de marzo de 2021 el actor remitió carta documento Oca N°Q00848675 en los siguientes términos: *"Atento a la notificación realizada mediante escriba público en el domicilio de mi abogado cumpro en informar que me veo imposibilitado de asistir el día 18 de marzo a las 17 horas al turno médico establecido por uds. Asimismo informo que es indispensable que los turnos médicos a los cuales me vea obligado a asistir se realicen al menos en la ciudad de General Roca , la cual cuenta con una amplia cartilla de médicos, siendo esta la localidad en la cual resido y en la cual cumplía tareas para Ud. ya que no me puedo trasladar a otra*

provincia...".

Que en fecha 18 de marzo de 2021 la demandada notificó al Sr. Juan Ignacio Bello a través de acta notarial N° 348, Folio 361 lo siguiente: *"Rechazamos su carta documento OCA de fecha 17/3/2021 y recepcionada el mismo día por improcedente.- Existe una injustificada resistencia a someterse al tercer contralor médico a su empleador violentando usted el artículo 210 LCT.- Los dos médicos contralores anteriores a los que usted asistió, informan que usted no reúne criterio sicopatológicos que justifiquen su licencia laboral encontrándose apto para retomar sus tareas.- Por ello se lo intima a que en plazo de dos días hábiles se presente a trabajar bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono/renuncia..."*.

Que en fecha 25 de marzo de 2021 el actor remitió carta documento Oca N°Q00848774 al demandado, la cual en su parte pertinente expresaba: *"Atento certificado médico extendido por el Dr. Gudiño Acevedo donde dictamina reposo laboral hasta el 27-5-2021, inclusive y que Ud. se ha negado sistemáticamente a recepcionarlo notifico a Ud que el mismo ha sido consignado administrativamente en Secretaria de Trabajo de General Roca a su disposición. Asimismo intimo se abstenga de seguir realizando controles médicos con una frecuencia ilógica y al solo efecto de perjudicarme y maltratarme, lo cual empeora mi estado de salud. Solicito se adecue a lo establecido por mi médico tratante el cual específicamente indica que "...los controles médicos por parte del empleador deben efectuarse con una frecuencia lógica y en la ciudad donde se domicilia el paciente de otro modo esta conducta es probatoria de maltrato laboral..."*.

Hechos por el cual son conteste las partes y que surge de la informativa agregada al Puma en fecha 16 de agosto de 2023 del correo Postal Oca.

6. Que en fecha 26 de marzo de 2021 el empleador, Servicios

Cipolletti SRL notificó al actor mediante acta notarial N° 387, Folio 404, la extinción de la relación por su exclusiva culpa. La notificación se expresaba en los siguientes términos: *"Se le comunica que dado que usted no se ha presentado a reanudar tareas en los términos que se lo intimó mediante Acta de Notificación Notarial pasada por escritura 348 y notificadas el 22 de marzo de 2021, y dado que no compareció al contralor médico dispuesto por su empleadora en los términos del artículo 210 LCT, se hace efectivo el apercibimiento contenido en el citado documento notarial y se extingue la relación de empleo por su exclusiva culpa.- Liquidación final (no Indemnizatoria) a su disposición en el que fuera su lugar de trabajo en el término de cuatro días.- Certificación de servicios a su disposición en treinta días en el que fuera su lugar de trabajo..."*. Hecho reconocido por el actor.

Que en fecha 12 de abril de 2021, el actor notifica nuevamente al demandado informando que consignaba un nuevo certificado médico extendido por el Dr. Gudiño Acevedo, que le dictaminaba reposo hasta el 27 de mayo de 2021 y a intimar se le abonen los haberes de marzo y otros rubros más, la misiva en su parte pertinente decía así: *"Atento certificado médico extendido por el Dr. Gudiño Acevedo donde dictamina reposo laboral hasta el 27-5-2021, inclusive y que Ud. se ha negado sistemáticamente a recepcionarlo notifico a Ud que el mismo ha sido consignado administrativamente en Secretaria de Trabajo de General Roca a su disposición. Asimismo intimo en el termino de dos días hábiles proceda a abonar mis haberes correspondientes al mes de marzo, diferencia de haberes de todo el periodo no prescripto de toda la relación laboral adeudados, como así también realice el deposito del SAC correspondiente y todo otro rubro laboral y/o de seguridad social y/o previsional adeudado hasta la fecha como así también aclare mi situación laboral y diga si en el futuro reeceptionará certificaciones médicas, si*

dará termino a su permanente acoso laboral que he venido sufriendo de su parte hacía mi persona, entendiendo su silencio como negativa, todo bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales previstas en la ley...". Hecho que surge de la informativa agregada al Puma en fecha 16 de agosto de 2023 del correo Postal Oca.

7. Que en fecha 28 de noviembre de 2022 se agrega al Puma informe de pericia psicológica de la perito psicologa, Lic. María Valeria Beck donde concluyó que el peritado no presentaría ningún tipo de secuela y/o afección psicológica. Se transcribe la conclusión en su parte útil: *"Atendiendo a la evaluación conjunta del material psicológico obtenido en el presente estudio pericial, se concluye que el Sr. Bello ha transitado su historia vital con recursos subjetivos propiciatorios, que le permitieron atravesar distintas situaciones de su historia de modo satisfactorio. Utiliza mecanismos defensivos en forma flexible y variada, éstos le han permitido un devenir estable. De la evaluación psicodiagnóstica realizada al Sr. Bello se establece una personalidad de base neurótica en sentido estructural y no psicopatológico, no presentando sintomatología de trascendencia al momento del examen, es decir que se trata de una personalidad adaptada a la realidad. Los sucesos que promueven las presentes actuaciones, no han tenido para la subjetividad del Sr. Bello, la suficiente intensidad como para evidenciar un estado de perturbación emocional encuadrable en la figura de daño psíquico. Se debe tener en cuenta que no es el hecho en sí mismo lo que da la pauta del daño, sino que es una conjunción de este y del impacto psíquico en el sujeto afectado, observando que cada sujeto en su singularidad posee distinta capacidad de elaboración de un suceso dañoso. En el caso del entrevistado, ha podido elaborar adecuadamente los hechos acontecidos, no instaurándose los mismos de modo traumático en su aparato inconsciente. El actor dispone de recursos psíquicos suficientes para responder adaptativamente a un*

suceso de la naturaleza de autos. Dispone de recursos subjetivos para responder a las exigencias de la realidad y lograr una adecuada adaptación. Concordantemente a lo arriba expuesto y de lo que se desprende de lo observado al momento de la evaluación, esta perito concluye en que, al momento del estudio, el peritado no presentaría ningún tipo de secuela y/o afección psicológica, cuadro psicopatológico, sintomatología y/o alteración psicoemocional que conforme algún cuadro reconocido y delimitado científicamente que sean de presentación novedosa en su historia vital y atribuible al hecho de autos. A su vez, tampoco ha agudizado ningún tipo de cuadro psicopatológico anterior a los mismos. La situación no se ha inscripto de modo traumatizante, y en el momento de la evaluación no se han observado sintomatología e indicadores de trauma psíquico en relación a este hecho. Por lo expuesto, no se recomienda la realización de un tratamiento psicológico como consecuencia de los hechos que se investigan...".

8. Que en fecha 31 de octubre de 2023 se realizó audiencia de vista de causa donde en primer término absolvió posiciones la Sra. Patricia Lorena Escarza quien manifestó: "No es cierto que hacía contratación de servicios"; " No es cierto que los certificados médicos de Bello no fueran recibidos por la empresa"; "No es cierto que Bello durante su reposo laboral debía concurrir a percibir los salarios a la empresa"; "No es cierto que había denuncia de maltrato". A continuación se tomó testimonial al Sr. Juan Manuel Montyn quien dijo: "Conoce al actor, fueron compañeros de trabajo para la demandada. Ingresó el 02 de noviembre de 2018 como administrativo, termino siendo jefe de estación de servicio, estaba a cargo de todo Cinco Saltos, renunció. Bello ingresó en el 2015/2016. El actor realizaba soporte informático, cableado, instalación. La Base Administrativa central esta en Roca. En Cinco Saltos, en la estación nueva hizo el cableado de la obra de red. Bello realizaba todo lo relacionado a la

informática, circuito de cámaras, rack informático". "No hacía tareas de encargado de turno, no tenía que ver con la parte comercial. Habían tres encargados de turno. El actor no ocupó ese puesto. Los certificados se notificaban al Jefe de Recurso Humanos. Pagaban por cuenta sueldo. No recuerda que hayan rechazado certificado. Los empleados tenían teléfonos corporativos/24 hs por si habían problemas en el sistema. Lo han llamado al actor fuera de la jornada entre las 18 hs y las 21 hs. Estaba el actor en la parte informática. En un momento tuvo un problema de espalda pero fueron poco días. No trabajo el actor con alto voltaje. Sistema Devo, este sistema está tercerizado pero no lo hizo el actor. Bello no tenía personal a cargo, dependía del Dpto de Auditoría". Luego declaró la Sra. Flavia Andrea Zalazar Zarate, la cual manifestó: "Conoce al actor de la empresa, compañeros de trabajo. Ingreso en el 2005 como coordinadora de trabajos en sucursales. El actor ingreso después. él dependía de auditoría realizando tareas tales como reparación de PC, Posnet, hardware. Comenzaba su jornada en Roca y después recorría sucursales. Lo llamaban al actor o a Claudio Cuevas. Siempre hizo esas tareas, nunca se desempeñó como jefe de turno. Dejó hace como hace dos o tres años. Quería un acuerdo económico, hable con él y me dijo que se quería ir y que quería dinero. Era un importe muy alto. No queríamos despedirlo y como no llegamos a un acuerdo me hablo de un certificado médico. Ante la negativa, sale de la oficina comercial, estaba Patricia Mirandas, Matías Quintana, les dijo frente a dos testigos que quería renunciar a cambio de dinero y que la empresa no quería que se fuera. Así que se fue, dejó la máquina y ya no volvió. Estuvo con certificado médico y psicológico. Se le hicieron controles, fue difícil hacer los controles. Se negaba a someterse. Lo terminaron despidiendo. La empresa posee siete estaciones de servicios en Chichinales, Villa Regina, General Roca, Cipolletti y Cinco Saltos. El actor no utilizaba herramientas peligrosas. Había problemas con el

sistema pero no a diario, lo resolvía Devo o el actor. La categoría era administrativo. Todos tenía teléfonos corporativos, estaban disponibles por eventualidades. Se pagaban. Vanesa Villalobos, Jefa de Recurso Humanos, inició un sumario ante la denuncia del actor. La recepción de los certificados médicos se hacía a través de Recursos Humanos. La denuncia no identificaba a nadie en particular. Nunca vio maltrato hacía el actor". A su turno brindo testimonio el Sr. Lucas Gastón Menichelli quien expresó: *"Fue compañero de estudio en el instituto KB. Prestaba servicios tercerizados para la empresa, facturaba a Servicios Cipolletti SRL. Subcontrataba los servicios de informática, Cinco Saltos, Roca. Tenían mucha demanda de trabajo, el era ayudante. Lo llamaban a él porque el actor no estaba trabajando, luego les manifestó que no podía asistílos más".* Finalmente el Sr. Claudio Roberto Cuevas declaró: *"Conoce al actor, trabajaban juntos en la empresa. El ingreso en el 21008 hasta el 2022, renunció. El actor entró en el 2015 aproximadamente. El actor hacía la parte de informática, manteniendo equipos, instalaba computadoras pero no hacía la programación. No podía contratar a terceros ni realizar compras. Reconoce la documental agregada 01/2021, 02/2021. Tenía problemas con Flavia. Me comento que estaba cansado de las dos cosas, del trato de Zalazar y del trabajo. Tenían contacto diario entre Bello y Zalazar. Nunca escucho gritos o insultos. En YPF Agro de Choele Choel, en algún momento se hicieron tareas. El certificado se presentaba en Recursos Humanos".*

III). Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

Tal lo señalado en los considerandos, las partes se encuentran contestes en la existencia de la relación laboral, su fecha de ingreso, así como el intercambio epistolar y los controles médicos realizados.

Ahora bien, la controversia se circunscribe a la causal del despido, es

decir que conforme quedó trabada la litis, la cuestión a decidir es si el despido ejercido por la empleadora es ajustado a derecho o no y si los hechos alegados configuran una injuria impeditiva de la prosecución del vínculo, en los términos del art. 242 LCT.

En la comunicación rescisoria mediante acta notarial notificada por la empleadora de fecha 26 de marzo de 2021, que cumple con la condición de comunicación escrita y el efecto recepticio, dice: “ ...”*Se le comunica que dado que usted no se ha presentado a reanudar tareas en los términos que se lo intimó mediante Acta de Notificación Notarial pasada por escritura 348 y notificadas el 22 de marzo de 2021, y da que no compareció al contralor médico dispuesto por su empleadora en los términos del artículo 210 LCT, se hace efectivo el apercibimiento contenido en el citado documento notarial y se extingue la relación de empleo por su exclusiva culpa.- Liquidación final (no Indemnizatoria) a su disposición en el que fuera su lugar de trabajo en el término de cuatro días.- Certificación de servicios a su disposición en treinta días en el que fuera su lugar de trabajo...*”.

El trabajador si bien remitió una nueva carta documento al demandado en fecha 12 de abril de 2021, luego de la comunicación de la empresa que lo despedía, en la misma no impugnó la causal de despido sino que se limitó a notificar nuevamente que consignaba un nuevo certificado médico extendido por el Dr. Gudiño Acevedo, que le dictaminaba reposo hasta el 27 de mayo de 2021 y a intimar se le abonen los haberes de marzo y otros rubros más, la misiva en su parte pertinente decía así: *"Atento certificado médico extendido por el Dr. Gudiño Acevedo donde dictamina reposo laboral hasta el 27-5-2021, inclusive y que Ud. se ha negado sistemáticamente a recepcionarlo notifico a Ud que el mismo ha sido consignado administrativamente en Secretaria de Trabajo de General Roca a su disposición. Asimismo intimo en el termino de dos días hábiles*

proceda a abonar mis haberes correspondientes al mes de marzo, diferencia de haberes de todo el periodo no prescripto de toda la relación laboral adeudados, como así también realice el deposito del SAC correspondiente y todo otro rubro laboral y/o de seguridad social y/o previsional adeudado hasta la fecha como así también aclare mi situación laboral y diga si en el futuro recepcionará certificaciones médicas, si dará termino a su permanente acoso laboral que he venido sufriendo de su parte hacía mi persona, entendiendo su silencio como negativa, todo bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales previstas en la ley..."

De esta manera, con lo reseñado ut supra y de acuerdo a lo desarrollado en los considerandos quedan establecidos los hechos en que se fundó el despido, corresponde analizar si los mismos configuran injuria impeditiva de la prosecución del vínculo, en los términos del art.242 LCT, con eficacia extintiva del vínculo sin derecho a indemnización a favor del actor.

Dicha norma 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.

Cabe tener en cuenta que las obligaciones de las partes contratantes 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 porque el actor *“no compareció al contralor médico dispuesto por su empleadora en los términos del artículo 210 LCT*

y también por la falta consistente en no retomar sus tareas".

Respecto de la primera cuestión, surge evidentemente, si un empleado presenta certificado médico, queda supeditado al contralor médico que puede disponer o no su empleador, ya que es una facultad que posee. En caso que si lo haga, el trabajador enfermo debe prestar colaboración, obligación que dimana del principio de buena fe. El adoptar una actitud reticente, que entorpezca su realización o directamente no someterse sin justificación valedera, configura un incumplimiento contractual y con el deber de conducirse con buena fe en el desarrollo del contrato de trabajo.

Tal conducta del actor representa una violación al deber de buena fe, afincado en una cuestión evidente, como es por un lado ante la sustracción al derecho del empleador de verificar el certificado médico presentado mediante el contralor que prevé el art. 210 LCT, y la sospecha de su real estado que deriva de ello y ante la efectiva realización de dos controles médicos, realizados por distintos profesionales, en cuyos informes determinaron que el trabajador estaba en condiciones de regresar a su trabajo, tal como fue desarrollado en el punto 4 de los considerandos. Atento a ello y tal como se expresa al tiempo de contestar la demanda es que la empleadora decidió recurrir a una tercera opinión profesional.

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 (209, 210 y cc. LCT).

Es claro que el trabajador que no cumple con sus obligaciones o que

dificulte el cumplimiento de las mismas, 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, ha sido idóneo para afectar 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 esta continuara. 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.

No se dio ni se advierte justificación razonable a su actuar, ya que del expediente se desprende el número de cartas documentos remitidas al actor para presentarse a los controles médicos, las cuales no fueron recepcionadas o cuando si lo fueron, no se presentó a la cita médica. Teniendo que el empleador recurrir al acta notarial para notificarlo. Cuando lo cierto es que ambas partes del contrato de trabajo tienen el deber de responder las comunicaciones que le fueran cursadas por la otra parte, relativas al contrato, por así imponerle el deber de buena fe (arts.62, 63 LCT).

No basta con la explicación dada en la demanda respecto a la distancia que debía recorrer para realizar los controles, siendo que la ciudad de Neuquén se encuentra aproximadamente a 40 km de General Roca y que la empresa le depositaba los gastos del traslado. Sin perjuicio de que en una de las cartas documentos enviadas por el accionante, le comunicaba a la empleadora que no se podía trasladar a otra provincia, pero luego viajó hasta la ciudad de Bahía Blanca, provincia de Buenos Aires, cuya distancia esta a 490 km aprox. De esta manera dicho argumento esbozado cae por el propio peso de las acciones del Sr. Bello.

Otro aspecto que no pasa desapercibido es que el actor nunca puntualizó los malos tratos hacia su persona, sino que realizó declaraciones genéricas pero no individualizó las situaciones que a la postre le provocaron su padecimiento. Las testimoniales tampoco ayudaron a esclarecer los hechos, por lo que el actor no logró probar el ambiente hostil o las situaciones estresantes que alegaba.

Tampoco aportó prueba que demostraran que realizara tareas que no coincidían con su categoría o que las mismas fueran de tal magnitud que le provocaran estrés. En ese caso los testimonios son contundentes y coincidentes en indicar las tareas que realizaba el Sr Bello, tal es el caso de Sr. Juan Manuel Montyn quien dijo: *"ello realizaba todo lo relacionado a la informática, circuito de cámaras, rack informático". "No hacía tareas de encargado de turno, no tenía que ver con la parte comercial. Habían tres encargados de turno. El actor no ocupó ese puesto". "No trabajó el actor con alto voltaje. Sistema Devo, este sistema está tercerizado pero no lo hizo el actor. Bello no tenía personal a cargo, dependía del Dpto de Auditoría"*. También el Sr. Claudio Roberto Cuevas declaró: *"El actor hacía la parte de informática, manteniendo equipos, instalaba computadoras pero no hacía la programación. No podía contratar a terceros ni realizar compras"*.

A lo señalado se suma la pericia psicológica realizada en el marco del expediente, donde la perito Psicóloga concluyó que el peritado no presentaba ningún tipo de secuela y/o afección psicológica. En aras a la brevedad me remito al informe que se encuentra agregado al puma en fecha 28 de noviembre de 2022.

Es por ello que no puede justificarse la conducta del trabajador, que actuó de tal modo en forma desaprensiva y reprochable, en conducta de la que fue directo autor, sin evidenciar desproporcionalidad o arbitrariedad.

Se ha resuelto 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 justifica el despido en el caso, sin que la antigüedad o falta de sanciones previas determinen una sanción menor, absteniéndome por otra parte de analizar la segunda causal invocada en la comunicación rescisoria.

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 frustre 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..."

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 en su totalidad la demanda incoada por el actor y los rubros reclamados.

Las costas se imponen al actor, aplicando el criterio objetivo de la derrota previsto en art. 68 del CPC y C, y 31 de la Ley 5631.

Tal Mi voto.

El Dr. **Nelson Walter Peña** adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos absteniéndose la Dra. **Daniela Perramon** de emitir su voto atento la coincidencia de opiniones de los dos primeros votantes conforme lo dispuesto por el Artículo 55° Inciso 6 de la Ley N° 5631.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;**

RESUELVE: 1) Rechazar la demanda en todas sus partes de conformidad con los fundamentos expuestos en los considerandos.

2) Costas a cargo de la actora, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Juan Costantino Zanchin y la Dra. Gabriela Fátima Aguirre, en su carácter de letrados apoderados y patrocinantes del actor en la suma de \$923.063,19 (m.b.\$5.494.423,76 x 12% + 40%) y los del Dr. Nestor Fabian Fanjul, en calidad de apoderado y patrocinante de la demandada en la suma de \$1.076.907,05 (m.b.\$5.494.423,76 x 14% +

40%)(Arts. 6,7, 9, 40 y cc.Ley de Aranceles).

Asimismo se regulan los honorarios de la perito Psicóloga Lic. María Valeria Beck en la suma de \$ (mb.\$5.494.423,76 x 5%).

3) Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.

4) Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

5) Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.

Dr. Victorio Nicolás Gerometta

Presidente

Dr. Nelson Walter Peña

Perramon

Vocal

Dra. Daniela Andrea Cecilia

Vocal

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, 04/06/2024

Ante mi: Dra. Marcela Lopez.

-Secretaria Cámara Primera-