

### **SENTENCIA NÚMERO:**

En la ciudad de Córdoba, a los treinta y un día del mes de marzo del año dos mil veintidós, concluido el debate, luego de deliberar en sesión secreta, el Tribunal Unipersonal de la Sala Séptima de la Excma. Cámara del Trabajo, integrado por el señor Vocal de Cámara Dr. Arturo Bornancini, y en presencia de la Secretaria autorizante, se constituye en audiencia oral y pública, a los fines de dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados **“BUSTOS, VANESA SOLEDAD c/ HABA - HELADOS ARTESANALES BARILOCHE S.R.L - ORDINARIO - DESPIDO - EXPTE. N° 8940698”** de los que resulta: que conforme surge de las constancias obrantes en el SACM, incorporadas a los presentes obrados que tramitan como Expediente Electrónico conforme Ac. Regl. N° 1582 Serie "A" de fecha 21/08/19, con **fecha 29 de noviembre de 2019** comparece Osuna Olmos, Tomás, (Abogado, M.P. 1-35396 ), constituyendo domicilio a los fines del presente juicio en Arturo M. Bas 308 - 6° B, Capital, respetuosamente comparece y dice: Que el compareciente es Apoderado Abogado de actor principal: Bustos, Vanesa Soledad, DNI 33900098, con domicilio en Alto de Tala N° 5758 B° Santa Isabel, Córdoba. Que en tal carácter promueve demanda de Ordinario - Despido en contra del demandado principal: Haba - Helados Artesanales Bariloche SRL, con domicilio en Av. Colón N° 1425, Córdoba, persiguiendo el cobro de la suma de \$ 696.981,00. Reitera, en este caso la actora, que viene por medio del presente a interponer formal demanda por despido incausado contra: Haba - Helados Artesanales Bariloche SRL, por la suma de \$ 696.981.-, la que resulta de la planilla que se acompaña a esta presentación y se solicita se la tenga como formando parte integrante de la misma, con más intereses, actualización monetaria si correspondiere, y costas. Al respecto manifiesta: que con fecha 21/12/2013 ingresó a trabajar en relación de dependencia jurídico laboral con Haba - Helados Artesanales Bariloche SRL, sito sobre Av. Sarmiento 1037 ruta E53 Súper Mami Salsipuedes, prestando servicios para el mismo en el carácter de operario calificado, realizando tareas de control de stock, atención al público (preparación de helados), cajera, recepción y preparado de pedidos, de lunes a lunes con horarios rotativos con un franco y 1/2 a la semana, un total de 44 hs semanales y 200 hs mensuales, siendo por ello que quedó comprendido en la categoría de “operario calificado” CCT 146/90 - Rama Heladería -, percibiendo por sus servicios una remuneración mensual de \$ 40.355.- promedio. La relación laboral se llevó a cabo sin que jamás la hayan

apercibido o aplicado sanción o apercibimiento alguno. Ello hasta que con fecha 12/11/2019, se le notificó mediante Escritura Pública Número Noventa y Ocho - Sección B, que tras los hechos acontecidos en fecha 12/11/19, se configuraba una grave falta a sus deberes, que importaban pérdida confianza provocando una injuria que imposibilitaba la continuación de la relación laboral por su exclusiva culpa, disponiendo despedirla con justa causa. Ante dicha notificación respondió mediante TCL CD 023351977 del 14/11/2019, mediante el cual rechazó e impugnó el contenido del acta descripta por falaz e improcedente, intimando al pago de las indemnizaciones de ley que a la fecha aún no han sido abonadas. De este modo se me notificó la extinción de la relación laboral aduciendo una supuesta justa causa, la cual fue inventada completamente por la demandada, y cuyo único motivo era intentar justificar una decisión arbitraria y contraria a la ley y a las reglamentaciones laborales. Es claro que desde el mes de noviembre del año 2019, quien hoy resulta demandada en autos, ha tenido una actitud persecutoria, hostigadora e injuriente hacia su persona, a los fines de despedirla utilizando para ello una causa inventada, evadiendo así la legislación vigente y violando sus derechos. Adita que con fecha 12/11/2019, se le notificó mediante Escritura Pública Número Noventa y Ocho - Sección B, que los acontecimientos de fecha 12/11/19, configuraban una grave falta a sus deberes, que importaban pérdida confianza que provocaban una injuria que imposibilitaba la continuación de la relación laboral por su exclusiva culpa, disponiendo despedirla con justa causa. Por lo expuesto, ante el comportamiento malicioso de la patronal y siendo que no se le había abonado la indemnización derivada del despido incausado, procedió a impugnar el acta y las causales invocadas del despido y seguidamente a intimar y emplazar a la patronal mediante telegrama ley 23.879 CD N° 023351977 de fecha 14/11/2019 el cual textualmente dice: *“Rechazo todos y cada uno de los términos cursados mediante escritura Noventa y Ocho.- Sección B de fecha 12/11/19, por ser estos totalmente improcedentes, alejados de la realidad y carentes de buena fe. Rechazo que el Sr. David Palacios tenga facultades suficientes; las que por otra parte no se indican, para efectuar la notificación que por el presente rechazo. Niego y rechazo las causales por falaces maliciosas e infundadas. Niego los hechos denunciados de fecha 12/11/19, en particular por ser falso que la Sra. Carolina Lamelas (jefa de recursos humanos) haya intentado dialogar manifestándome que reencauzare mi accionar, ya que verdaderamente y a contrario de lo que ud. expone, la*

*nombrada lejos de intentar dialogar me increpó verbalmente manifestando a los gritos y bajo un estado de nerviosismo que la empresa mantendría las sanciones aplicadas (que han sido debidamente impugnadas conforme a derecho en tiempo y forma). Es falso como ud. dice que le respondí de mala manera al superior jerárquico faltándole el respeto, pues todo lo contrario, ya que tal como lo demostrare fui víctima de abuso de autoridad por parte de la superior jerárquica de la empresa, siendo falso que en ese momento se encontraba presente en el lugar de los hechos el Sr. Scisciani Mauro. Es falso y alejado de la realidad que en voz alta manifesté “me tienen harta” “se van a la mierda”, “no pienso cambiar mi forma de trabajar y si no les gusta échenme”. Repito, lo real y cierto es que la superior jerárquica en un ataque de nervios y abusando de su autoridad me increpó y me maltrató en frente de clientes, cuya identidad reservo pero que en un acto de solidaridad por la situación vivida y luego del mal momento padecido me aportaron sus datos personales y se ofrecieron como testigos ante una eventual contienda judicial. Niego que la falsa situación descrita sumada a los antecedentes que obran en mi legajo (cada uno de los apercibimientos se encuentran impugnados legalmente) configuren una grave falta a mis deberes, que importan pérdida de confianza que provocan una injuria que imposibilite la continuación de la relación laboral por mi exclusiva culpa. Niego que haya existido conducta alguna que configure injuria suficiente para extinguir la relación laboral que nos une con justa causa. Por todo ello, rechazo vuestro despido con causa y en consecuencia los intimo para que en el término de 72 hs. procedan a abonarme: a) Haberes adeudados e integración mes de despido, b) SAC y vacaciones proporcionales, c) vacaciones no gozadas, d) Horas extraordinarias adeudadas, e) Indemnización sustitutiva de preaviso, f) Indemnización por despido incausado (art. 245 LCT), g) Diferencia de haberes. Asimismo, en igual plazo deberán hacer entrega certificados previstos por el art. 80 LCT. Sin más saluda Atte. A todos los efectos de la presente fijo domicilio en el Estudio Jurídico, sito calle Arturo M. Bas 308 piso 6 of B, de esta ciudad de Córdoba. Queda/n Ud./s debidamente notificado/s y emplazado/s”. Frente a su emplazamiento “HABA- Helados Artesanales Bariloche SRL” rechazo contenido de telegrama colacionado laboral CD N° 023351977 mediante CD N° 44631627 1 de fecha 19/11/2019; y concluyó el intercambio epistolar con la ratificación por parte de la demandada del despido y de su supuesta causal. La resolución unilateral por parte de la patronal de la relación laboral fue arbitraria e*

injustificada ya que ninguno de los hechos alegados por la accionada tuvo lugar. Como podría explicarse la aplicación por parte de la empleadora de la sanción disciplinaria y posterior despido, cuando en realidad en ningún momento los hechos acontecidos con fecha 12/11/19 sucedieron como maliciosamente la ex empleadora acusó en su acta notarial, sino todo lo contrario ocurrieron como lo especificó en su TCL de fecha 14/11/2019. Surge claramente del accionar de la patronal la persecución de la que fue objeto hasta tomar la antojadiza decisión de despedirla. Además de todo lo manifestado, cabe destacar que en cualquier supuesto, que desde ya niega, que se hubieran desarrollado los hechos conforme lo descrito por la demandada y que el despido se encontrara fundado en las causales por ésta alegadas, no tienen las mismas la entidad suficiente requerida por la ley para aplicar la máxima sanción. Es manifiesta la engañosa pretensión de la hoy accionada de dar a la relación laboral un matiz distinto del que tenía en la realidad, procurando establecer ficticiamente (y sin asidero alguno en la realidad) una injuria patronal inexistente. Cita doctrina y jurisprudencia favorable a su postura y expresa que siguiendo a los autores antes citados, puede afirmar que la injuria refiere a un incumplimiento de obligaciones y deberes por acción u omisión de alguna de las partes del vínculo laboral, de tal gravedad y trascendencia que no tolera la prosecución de la relación. Tal afirmación se encuentra estrechamente ligada al principio de buena fe, ya sea por parte del trabajador como por parte del empleador, lo que, en la relación laboral que hoy nos ocupa, no fue respetado por este último. Cita jurisprudencia. Indica que la doctrina judicial describe los criterios a la luz de los cuales se han valorado y deben valorarse las inconductas de los trabajadores los que analizará para este caso concreto: a) Antecedentes disciplinarios del trabajador: en el caso de autos, no pesa en cabeza de esta parte actora, ni una sola actitud que la haga pasible de sanción a lo largo de toda la relación laboral, incluidos los últimos meses de la relación, momento en que la empleadora decidiera poner fin al vínculo y comenzara a sancionarla antojadizamente. b) La actividad desarrollada por el trabajador: esta parte nunca ha desatendido las tareas a su cargo y, mucho menos, restado importancia a las mismas. c) Jerarquía en el cargo que ostenta el trabajador: más allá del cargo que ocupó, se desempeñó en el mismo con la mayor responsabilidad. d) Antigüedad del trabajador: tal como fuera manifestado ut supra, esta parte se desempeñó por más de tres años en relación de dependencia con la empresa, lo que demuestra que la relación laboral se encontraba

consolidada, sin que pueda pretender hoy la empleadora resolver la misma por una causal inventada, tirando por la borda años de servicio. La cantidad de años trabajados en la empresa no pueden sino mostrar una continua predisposición y compromiso al trabajo por parte de mi persona. e) Daño ocasionado: no existió nunca daño imputable a su persona. f) Ambiente contractual: hace referencia al momento en que ocurre el hecho que motiva la ruptura, la disciplina habitual de la empresa, la tolerancia demostrada respecto de faltas anteriores y las consecuencias que pueda acarrear el hecho injurioso en lo que hace al mal ejemplo. Son también elementos que deben ser estimados al practicarse la tarea valorativa en tanto tales elementos integren la cuestión litigiosa del proceso. Conforme todo lo mencionado hasta aquí, nada de ello se da en el caso de autos, ya que no ocurrió hecho dañoso alguno. Conforme todo lo manifestado, la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte de la empleadora es, a todas luces, sin causa justa, arbitraria y por demás excesiva. Practica liquidación mediante la cual reclamo el pago de la indemnización sustitutiva por omisión de preaviso; SAC sobre preaviso; indemnización por antigüedad; integración mes de despido, multas artículo 2 ley 25.323 y 80 LCT; SAC proporcional; vacaciones proporcionales no gozadas; SAC sobre preaviso, integración mes de despido y vacaciones no gozadas. Funda la presente demanda en las previsiones de la LCT, Leyes 24.013, 25.345, 25.323, 25.561, y demás normas modificatorias y ampliatorias de la primera, legislación concordante, jurisprudencia y doctrina aplicable al fuero. Con **fecha 03/12/2019** comparecen los Dres. Tomás Osuna y Federico Echavarría, manifestando que vienen a poner en conocimiento del Tribunal que por un error material involuntario, se consignó que el Dr. Osuna Tomas actúa en carácter de abogado apoderado del actor, cuando en realidad debió decirse que, al igual que lo hace el Dr. Echavarría Federico, lo hace en carácter de abogado patrocinante. Asimismo, se pone el conocimiento que la Sra. Bustos Vanesa Soledad es de nacionalidad argentina y de estado civil soltera. Con **fecha 25/11/2019** se recepciona la audiencia de conciliación a la que comparecen la actora, señora Vanesa Soledad Bustos, acompañada de su letrado patrocinante Dr. Tomás Osuna Olmos; y por la demandada lo hace el Dr. Javier Avalos en su carácter de apoderado de HABA - Helados Artesanales Bariloche S.R.L.; y en la que las partes no se avienen. Concedida la palabra a la actora, dijo: que ratifica su demanda en todos sus términos, solicitando se haga lugar a la misma con intereses y costas. Concedida la palabra a la demandada, dijo: que

solicita el rechazo de la demanda en todos sus términos con especial imposición de costas, conforme memorial que acompaña y se incorpora a los presentes de manera electrónica. Opone excepciones de falta de acción y formula reserva del caso federal. Asimismo, en este acto exhibe para ser digitalizados y adjuntados en formato “PDF” a las presentes actuaciones certificación de servicios y remuneraciones, certificado de trabajo art. 80 y constancia de baja de AFIP y para ser entregadas a la parte actora. Memorial de la demandada HABA Helados Artesanales Bariloche SRL que en formato digital -PDF- se incorpora a los presentes obrados vía SACM, en el que manifiesta que la actora, Bustos Vanesa Soledad, inicia la presente demanda persiguiendo el cobro de conceptos y rubros supuestamente adeudados tales como: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC y vacaciones proporcionales, y los agravamientos indemnizatorios previstos por la ley 25.323, art. 2, así como la indemnización establecida por el art. 80 LCT y SAC sobre dichos rubros, cuyos importes surgen de la planilla adjunta a demanda. Niega en general y en particular todos y cada uno de los hechos y el derecho invocado por la actora en el escrito introductorio que no sean motivo de expreso reconocimiento en el curso de la presente contestación, de manera tal que la falta de respuesta o su silencio con respecto a algunos aspectos de esta demanda, en modo alguno podrá tomarse como una actitud de asentimiento o de aceptación de esta parte a las afirmaciones vertidas por la accionante. Específicamente niega: que su representada adeude al actor, suma o concepto alguno derivado de la relación laboral habida, menos aún la exorbitante suma reclamada en autos, de \$ 696.981,00; que la extinción del contrato de trabajo con la accionante, se diera por despido incausado, como sostiene la actora en su demanda; que la accionante realizara las tareas que refiere en demanda, y/o que el convenio colectivo de trabajo aplicable al caso fuera el 146/90; que la actora percibiera la remuneración promedio que denuncia en demanda, menos aún que resultara procedente la base salarial que utiliza para cuantificar su reclamo; que su mandante jamás hubiera sancionado a la actora, por el contrario, tal como oportunamente mostrará, le fueron aplicadas gran cantidad de sanciones. Ratifica todo lo expresado en la escritura por la cual se despidió a la actora (por cierto, mínimamente transcripta en demanda), y niega la procedencia de las infundadas razones con las cuales la Srta. Bustos intenta desvirtuar la medida capital correctamente adoptada. Rechaza e impugna el texto de las misivas postales

que la actora cita como enviadas. Niega que la causa por la cual se despidió con justa causa a la actora fuera inventada, y/o que la decisión fuera arbitraria y/o contraria a la legislación vigente, y/o violando algún derecho de la actora. Insiste, los hechos sucedieron como fueron relatados en el acta notarial por la cual se despidió a la actora, no existió ataque alguno por su superior jerárquico, mucho menos frente a clientes ocasionales de la Empresa, o de identidad reservada como refiere la actora, muestra paradigmática de improcedencia de los mismos. Niega que la actora no hubiera sido sancionada con anterioridad al despido, por faltas cometidas; que su instituyente, insiste, adeude a la actora suma o concepto alguno; impugna la planilla constitutiva de demanda, no se le adeuda a la Srta. Bustos, los rubros y montos por los que acciona en demanda. Impugna la base salarial utilizada por la actora por infundada y aritméticamente errónea, así como lo planilla toda. Niega que fuera de aplicación al caso la doctrina que cita o pareciera citar, pues al no respetar los presupuestos para la identificación de ciertas transcripciones, no, es posible distinguir el supuesto, y/o la jurisprudencia que entre paréntesis refiere. Insiste, la plataforma fáctica de la presente acción judicial no subsume en los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que refiere la actora en demanda. Niega que su mandante inobservara los requisitos de procedencia de un despido como el comunicado, con justa causa, como sostiene infundada y genéricamente la actora. Afirma que la actora, comenzó a prestar servicios a las órdenes de su poderdante en la fecha en que indica -21/12/2013- revistiendo al tiempo del distracto, la categoría de operario calificado conforme al CCT 244/94, aplicable a la actividad, percibiendo por ello la remuneración establecida conforme la escala salarial vigente, a cada momento del ligamen. La relación de trabajo discurrió con normalidad, durante los primeros años de la misma, para luego comenzar con una disminución en su calidad laborativa, quien incurrió luego, en cantidad de faltas de conducta oportunamente sancionadas, tal como oportunamente se mostrará, por cierto, no era alguien que realizara algo más de lo que el puesto de labor que ocupaba requiriera, pese a las aseveraciones vertidas en demanda, muy por el contrario, insiste, su performance laboral se encontraba por debajo de la esperable. En este contexto, lo único real y cierto es que la actora, el día 12 de noviembre del año próximo pasado, cometió una falta disciplinaria grave, que aislada y contextualmente analizada, derivó en la medida capital adoptada, debidamente argumentada en el acta notarial referenciada por la actora en su

libelo introductorio, cuyos términos textuales fueron: “...tras los acontecimientos suscitados el día de la fecha 12/11/19, a saber: sobre el final de la mañana, cuando la Sra. Carolina Lamelas, Jefa de Recursos Humanos de la Empresa fue a dialogar con Ud., a fin de solicitarle que reencause su accionar como dependiente de la empresa, ya que había sido objeto de apercibimientos verbales y suspensiones, y a explicarle que la empresa no daría marcha atrás con la última sanción aplicada -suspensión- la cual Ud. cuestionó, Ud., le respondió de mala manera, faltando el respeto a la mencionada, superior jerárquica, frente al supervisor de la sucursal, Sr. Scisciani Mauro, y eventuales clientes, refiriendo en voz alta: "me tienen harta, se van a la mierda, no pienso cambiar mi forma de trabajar, si no les gusta échenme", la situación descripta, sumada a los antecedentes que obran en su legajo personal configuran una grave falta a sus deberes, que importa una pérdida de confianza y provoca una injuria que imposibilita la continuación de la relación laboral por su exclusiva culpa, por ello se ha dispuesto despedirla con causa en los términos de los arts. 242 - 243 LCT Haberes y liquidación final a su disposición en sede de la Empresa y por el término de ley. El certificado de trabajo art. 80 LCT se encontrará a su disposición el día 20 de diciembre del 2019 en la sede de la empresa -Colon 1425- en el horario de 10:00 a 13:00. Asimismo, debemos aclarar que la Certificación de Servicios - Formulario PS 6.2, de acuerdo a lo normado por la Resolución General N°2316 y Nota Externa N° 3/2008 AFIP/ANSES, le será entregada dentro de los dos días hábiles siguientes a partir que AFIP/ANSES cargue la información correspondiente en el sistema informático establecido con relación al último período de vigencia del contrato de trabajo hasta la extinción del mismo...”. Adita que se toma el trabajo de transcribir el texto, pues la actora, solo extrae interesadamente una mínima porción del acta, sin siquiera expresar que se trata de un extracto. Es de destacar, la gravedad de los hechos sucedidos así como, que la actora con sus incumplimientos y faltas laborales, estaba entorpeciendo el normal funcionamiento de la sucursal y no daba muestras de intentar reencausar su accionar. Su representada al apreciar estos hechos y decidir su despido con justa causa, analizó todos los extremos del caso, concluyendo que los hechos realizados por la Srta. Bustos, constituyen una injuria grave que produjo la pérdida de confianza que es necesaria en todo vínculo laboral y consecuentemente imposibilitó la continuación de la relación laboral. Cita jurisprudencia favorable a su postura y expresa que si su representada hubiera dejado pasar los hechos con

una sanción de menor envergadura, hubiera sido un mal ejemplo para el personal que diariamente presta funciones en la empresa. En tal sentido es claro que con su actitud la actora violó los más elementales principios y deberes que rigen la relación de trabajo a saber: el principio de buena fe establecido en el artículo 63 de la LCT en cuanto obliga a las partes a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar como al ejecutar o extinguir un contrato. Este principio refiere a la confianza y lealtad recíproca que se deben las partes en el ejercicio de las funciones que a cada uno le competen. El deber de fidelidad entendiendo por tal la ejecución de actos que pudieran resultar en un perjuicio económico para el empleador, pues actitudes del tipo de las analizadas afectan negativamente al clima laboral de la empresa. Deber de una prestación de servicios adecuada entendiendo por tal no la sola puesta a disposición del empleador de su fuerza de trabajo de conformidad con las normas establecidas según la relación, hecho que por cierto, no realizó, pues no se encontraba en condiciones de realizar las labores para las que fue contratado, sino además, mediante el cumplimiento cabal de la función asignada, lo que evidentemente aquí no ha ocurrido, pues con sus exabruptos perjudicó al ambiente de trabajo y del local todo. Por las razones expuestas deberá rechazarse la demanda en todas sus partes con costas. Por otro costado, observa que la actora fundamenta su acción, en dos falacias, cuales son: la supuesta inexistencia de sanciones, “...*La relación laboral se llevó a cabo sin que jamás me hayan apercibido o aplicado sanción o apercibimiento alguno...*” -cfr. fs. 1 de demanda-, falacia que caerá, al presentar la prueba documental, que da cuenta de ocho sanciones correspondientes en suspensiones y seis correspondientes a apercibimientos. La frase genérica con la que intenta tergiversar los hechos que desembocaron en el despido con causa comunicado, “...*Repito, lo real y cierto es que la superior jerárquica en un ataque de nervios y abusando de su autoridad me increpo y me maltrato en frente de clientes, cuya identidad reservo pero que en un acto de solidaridad por la situación vivida y luego del mal momento padecido me aportaron sus datos personales y se ofrecieron como testigos ante una eventual contienda judicial...*”, con el aditivo de testigos reservados, con los que pretenderá sostener su falacia, algo así como el paradigma de la improcedencia de su aventura judicial. Observa que tras el distracto, su mandante depositó el dinero correspondiente a la liquidación final en la cuenta sueldo de la actora, prueba cabal de ello es la falta de reclamo de la misma, y puso a

disposición de la Srta. Bustos, las certificaciones a que alude el art. 80 de la LCT, en una fecha y un lugar, no concurriendo la misma a retirarlos, por lo que, siendo esta la primera oportunidad para hacerlo, en este acto acompaño, original y dos juegos de copias de dicha documentación, el primero para entregar a la actora y con los restantes, uno solicito se reserve por Secretaría, y el restante previa compulsas me sea restituido. En función de lo expresado y en definitiva, la demanda debe ser desestimada, en primer lugar, por no estar frente al supuesto denunciado por la actora, despido incausado y luego, debido a la carencia argumental y falacias resaltadas, expresadas en demanda, que no logran conmover lo actuado por mi mandante, por lo que, habiendo su poderdante abonado la liquidación final, conforme la realidad de los hechos, solicita el rechazo total de la demanda incoada, con especial imposición de costas a la actora. En subsidio y para el supuesto e hipotético caso que se declare procedente en todo o en parte el reclamo impetrado, lo que se descarta, se efectúan los siguientes planteos. Liminarmente expresa, que la base salarial utilizada para el cálculo de los rubros y montos que componen la planilla es erróneo, pues para arribar a la misma utiliza rubros no remunerativos, sin hacer planteo alguno al respecto. Luego, y sin que implique reconocimiento alguno, respecto de la base que utiliza, advierte que conforme el modo extintivo de la relación habida, despido con causa, los rubros indemnización por antigüedad e indemnización por omisión de preaviso resultan improcedentes. En lo que al SAC sobre preaviso y vacaciones proporcionales: dichos conceptos resultan improcedentes por las siguientes razones: a) de acuerdo a lo establecido en los artículos 121 a 123 LCT, la ley 23.041 y el decreto 1078/84 el sueldo anual complementario es un concepto remuneratorio de percepción semestral; b) a su vez el preaviso y las vacaciones proporcionales son rubros indemnizatorios que corresponden a períodos o lapsos en los que no hay prestación de servicios por parte del trabajador; c) de este modo si no hay prestación de servicios o cumplimiento de tareas, el trabajador no tiene derecho a cobrar remuneración alguna y por ende tampoco a cobrar el sueldo anual complementario sobre las indemnizaciones referidas. Así lo ha establecido el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en autos: *“Giordano, María Cristina c/ Instituto Privado Adscripto José Hernández-Demanda Laboral-Recurso de Casación”* - Sentencia N° 116 de fecha 21.06.2011, en el que determinó que no corresponde adicionarlo, pues el sueldo anual complementario se devenga sobre el tiempo de prestación laboral efectiva. Asimismo,

habiéndosele entregado en este acto las certificaciones de servicios que hacen al cabal cumplimiento del art. 80 de la LCT, debido a la reticencia en concurrir a retirarlos por la actora, dicho agravamiento indemnizatorio no puede prosperar, señala además que la actora no ha realizado tampoco, las diligencias que tornan procedentes dicho agravamiento -Dto. 146/01. Ahora bien, respecto de los agravamientos indemnizatorios contenidos en la ley 25.323, expresa: en primer lugar, remitiéndose a lo expresado ut supra al tratar el tema, ante la inexistencia de deficiencia alguna en la registración laboral de la actora, sumada a la falta de argumentación del tópico que le dedica la actora en demanda, el reclamo fundado en el art. 1 de dicha ley resulta manifiestamente improcedente, planteando por el reclamo con este fundamento, una pluspetición inexcusable. Luego, el agravamiento indemnizatorio establecido por el art. 2º de la ley 25.323 resulta también improcedente por las siguientes razones: en primer lugar, por no darse el supuesto que enerva la norma, así por el modo y forma del distracto operado -despido con causa- no resultan procedentes las indemnizaciones establecidas en los art. 232, 233 y 245 de la Ley 20744, lo que hace que no se active la sanción en análisis. Luego, con la reforma del art. 255 bis LCT que vino de la mano del art. 17 bis, establece que para efectuar la intimación del art. 2 de la ley 25.323 producido el distracto, hay que esperar 4 días hábiles del despido (de la forma que fuere) para realizar la intimación del mencionado artículo, lo cual implicará simplemente constatar la falta de notificación, no solo de este rubro, que dispone el requerimiento. Cita jurisprudencia. Luego respecto de los rubros 1 y 2), la actora incurre en una pluspetición inexcusable, al soslayar malintencionadamente el monto que le fuera depositado en concepto de liquidación final en su cuenta bancaria por la suma de \$ 25.981,05, conforme constancias que aportaremos, reclamar de la forma que lo hace con fundamento en la LNE, para una relación de trabajo extinguida y sin intimación previa la hace también pasible de una pluspetición inexcusable, siendo su abogado solidariamente responsable por la misma y así solicito sea resuelto oportunamente. Tampoco puede prosperar el reclamo fundado en horas extras, por no haberlas realizado. Por último, las supuestas diferencias en SAC y vacaciones proporcionales, son calculadas en base a una base salarial antojadiza, tal como lo expresó precedentemente lo que vuelve inexistentes dichas diferencias. De lo antes relatado, surge que la presente demanda, es totalmente improcedente, careciendo por tanto la actora de acción para promoverla. Opone entonces al progreso de la presente demanda, la

defensa sine actione agit por falta de legitimación activa de la actora, defensa que el Tribunal, deberá acoger favorablemente al resolver esta causa, en definitiva. Por todo ello se solicita el rechazo total de la demanda con expresa imposición de costas. Hace reserva del caso federal y de casación. **Abierta a prueba la causa, las partes ofrecieron las que hacen a sus respectivos derechos.** La actora lo realiza con fecha **19/02/2020** consistiendo en: confesional, testimonial, documental-instrumental, reconocimiento, exhibición, informativas, pericia contable, perito de control y presuncional. La demandada lo efectúa con fecha **20/02/2020**, peticionando las siguientes medidas probatorias: confesional, documental, reconocimiento, informativa y pericial caligráfica en subsidio, testimonial, pericial contable subsidiaria y presuncional. **Con fecha 19/02/2020** comparece la actora e impugna contenido de la certificación de servicios y remuneraciones y de la certificación de servicios del art. 80. Diligenciadas que fueron las pruebas pertinentes ante el Juzgado de Conciliación interviniente, los autos son elevados a esta Sala y previo abocamiento del Tribunal, se fija la audiencia de vista de la causa la que se llevó a cabo según da cuenta el acta de fecha 14 de diciembre de 2021, la que obra incorporada en autos mediante SAC Multifuero del Poder Judicial, en atención a que se tramitan como Expediente Electrónico Mixto; oportunidad en que el Tribunal otorgó plazo a las partes a los fines de que acompañan digitalmente sus apuntes de alegatos. Incorporados que fueron los mismos por la parte actora, conforme da cuenta de ello el certificado de fecha 11/02/2022 –obrante en el SACM-, pasan a estudio los presentes para el dictado de la sentencia. Así, la causa queda en estado de ser resuelta en forma definitiva. El tribunal se planteó las siguientes cuestiones a resolver: **PRIMERA: ¿Es procedente la demanda entablada por la actora mediante la cual persigue el pago de SAC proporcional; vacaciones proporcionales no gozadas; integración mes de despido; indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y las previstas por los artículos 2 de la ley 25.323 y 80 LCT; SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas?. SEGUNDA: ¿Qué resolución corresponde dictar?. A LA PRIMERA CUESTION PLANTEADA, EL VOCAL DE CAMARA DR. ARTURO BORNANCINI, DIJO:** conforme se verifica en la relación de causa que antecede, no es objeto de controversia que las partes en pugna estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo, habida cuenta que las discrepancias se suscitan respecto de los rubros salariales e indemnizatorios cuyo pago pretende la actora y

que la accionada niega adeudarlos. Por lo tanto, a los fines de dilucidar este conflicto de intereses, es menester reseñar las pruebas aportadas al proceso y así resulta: (i) Mediante proveído de fecha **27/04/2020**, atento lo dispuesto por el Acuerdo Reglamentario N° 1623 Serie “A”, Anexo III, de fecha 26 de abril del cte. y las atribuciones allí conferidas en orden a la posibilidad de continuar con la tramitación de los expedientes digitales no urgentes (punto II. de dicho Ac. Regl.), el Juzgado de Conciliación interviniente “*dispuso habilitar las presentes actuaciones en los términos del art. 44 del C. de P.C y adecuar el decreto de prueba de fecha 28/02/2020 a tal normativa. Ello así a los fines del reconocimiento de recepción y contenido de los telegramas laborales descripto en el punto III) Documental, subpunto “C” y firma y contenido del recibo de haber descriptos en el punto III) Documental, subpunto a) del escrito de ofrecimiento de prueba de la parte actora, dispuso **correr traslado por seis días a la parte demandada**, en los términos de los arts. 243 y 192 segundo párrafo del CPCC de aplicación supletoria por remisión del art. 114 CPT. Asimismo, poner en conocimiento de la demandada que la documental de que se trata se encuentra incorporada como archivo adjunto en el sistema y fue compulsada conforme surge del certificado obrante en autos” (certificado de fecha 20/02/2020). Con fecha **06/05/2020 comparece el Dr. Federico Villegas en su carácter de apoderado de la demandada**, y contesta en tiempo y forma el traslado realizado, conforme los siguientes términos: “*En primer lugar, y siguiendo el orden dado en el decreto manifiesta: respecto del reconocimiento expreso que los telegramas colacionados laborales, ofrecidos como prueba documental por la contraria, identificados como (093835991 CD 023351977) / (091775693-CD 649523503)- (091775689 CD 912711339)- (912712855) reconozco la recepción por mi mandante, impugnando su contenido, por las razones expresadas en las misivas que hacen al intercambio epistolar y en la contestación de demanda. Luego, no reconozco la recepción ni mucho menos el contenido de las restantes piezas postales identificadas como (0971775695-CD)- 091775690 CD 01861026 8). ii. Asimismo, por último, reconozco firma y contenido del recibo ofrecido al punto III a)”. (ii) En igual fecha y a los fines de la exhibición por parte de la demandada del libro especial del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, planilla de horarios y descansos, tarjetas de reloj de asistencia, recibos de haberes del actor por todo el período de prescripción y constancias de registración y pagos mensuales ante el sistema de la seguridad social, que se vinculen con**

la demanda presentada en autos, el juzgado interviniente emplazó a dicha parte para que en el término de treinta días de notificado el presente, proceda a adjuntar en forma digitalizada la documental objeto de exhibición, bajo apercibimiento de lo dispuesto en los arts. 39 de la LPT y 55 de la LCT y de la oportuna valoración que realice el Tribunal de mérito. Con fecha **06/05/2020 comparece el apoderado de la demandada, Dr. Federico Villegas** y en relación a la exhibición manifiesta: *“que los recibos se encuentran ofrecidos como prueba documental por esta parte, solicitando que se tengan por exhibidos; luego, respecto del resto de la documental requerida, informa que el personal que desarrolla tareas administrativas para su mandante, se encuentra realizando tareas a distancia sin asistir a su lugar de trabajo, lo que impide la realización de la tarea requerida -digitalización de la documentación pedida- por lo que del Tribunal, que el plazo otorgado comience a computarse una vez levantada la medida de aislamiento social obligatorio, establecidos por los gobiernos nacional y provincial. De manera subsidiaria, desde ya dejo ofrecida la posibilidad, de poner a disposición del Tribunal de sentencia, la documentación faltante si así lo requiera, para el supuesto que V.S. no hiciera lugar a lo petitionado y mi mandante no pudiera cumplir con la exhibición solicitada. 2. Para el supuesto e hipotético caso, el que descarto, no se haga lugar a lo solicitado, desde ya hago reserva de recurrir en casación en los términos previstos por el inciso 2º del artículo 99 LPT”.* (iii) Finalmente, atento las razones dadas precedentemente, ordenó **correr traslado por seis días a la parte actora**, en los términos de los arts. 243 y 192 segundo párrafo del CPCC de aplicación supletoria por remisión del art. 114 CPT, a los fines de que **reconozca**, bajo apercibimiento de ley, contenido, firma, recepción y/o emisión, según corresponda, de la siguiente documentación: Los elementos de prueba documental ofrecida al punto 2. Apartados b) a i) del ofrece prueba de la parte demandada, con excepción del punto d) por no haber sido presentado y del punto e) por tratarse de un instrumento público en función de lo dispuesto por el art. 289 C.C.C. debe estarse a lo dispuesto por el art. 293 del mismo plexo legal. Asimismo, hace saber a la parte actora que la documental de que se trata se encuentra incorporada como archivo adjunto en el sistema y fue compulsada conforme surge del certificado óbrate en autos. Con fecha **07/05/2020 comparece el apoderado de la actora, Dr. Tomas Osuna** y dice: *“Por medio del presente contesta traslado en virtud del reconocimiento que fuera solicitado por la demandada de la documental acompañada al*

punto 2 apartado B) a I) con excepción de la documental de los puntos D) E). De este modo dice: En relación al punto B) reconoce firma e impugna contenido. Al punto C) reconoce firma e impugna contenido. Al punto F) Reconoce recepción e impugna contenido. Al punto G) Reconoce emisión y ratifica contenido. Al punto H) Reconoce firma e impugna contenido. Finalmente al punto I) reconoce firma e impugna contenido. Adjunto como parte integrante de este escrito conformidad de la Sra. Bustos Vanesa Soledad”. Con fecha **19 de mayo de 2020** se deja constancia “que ha vencido el término por el cual se corrió vista a la parte actora de lo manifestado por la parte demandada en cuanto a los reconocimientos solicitados (escrito presentado con fecha 07/05/2020) y a la parte demandada de lo manifestado por la parte actora en cuanto a los reconocimientos solicitados (escrito presentado con fecha 06/05/2020), sin que hasta la fecha las hayan evacuado”. En oportunidad de celebrarse la audiencia de vista de la causa se recibieron los siguientes testimonios, a saber: **Mauro Ezequiel Scisciani**, DNI 36.185.018, con domicilio en calle Monseñor Pablo Cabrera N° 2964, Barrio Lomas de San Martín, ciudad de Córdoba; empleado de la empresa Bariloche y cumple el rol de supervisor; quien declaró: “Yo ingresé a trabajar en la empresa a mediados del año 2017, en junio de 2017, directamente con el rol de supervisor, controlamos las doce sucursales que tiene la empresa, así que en realidad va a todas las sucursales. Cuando yo ingresé ella (actora) ya estaba trabajando, trabajaba principalmente en la sucursal de Salsipuedes, pero rotaban sucursales, hacía atención al cliente y todas las tareas que están en el reglamento. Trabajó hasta hace dos años atrás, en esa época estaba trabajando en Salsipuedes, en el Dinosaurio, y días de semana a veces iba a la sucursal de Colón 1420, ciudad de Córdoba. Fue largo el proceso, comenzó cuando nosotros los supervisores teníamos alguna experiencia era marcar algún detalle que había en la sucursal, y no recibíamos una respuesta agradable de Vanesa, en la sucursal se lo marcaban y no recibían una respuesta. En varias ocasiones me respondió de esa manera: yo le observé detalles de limpieza de la sucursal y me decía que ella no se iba a hacer cargo de las tareas que no le correspondían, particularmente siempre era eso, otras situaciones ocurridas: el uniforme no estaba en condiciones, yo le pedía que haga el cambio de uniforme, y me decía que no quería ir a cambiarlo, se molestó mucho que tenía pelos en el pullover y le pide que se lo saque, recuerdo que se le vieron gestos muy molestos, no me contestó nada, y en la sucursal los

*compañeros sintieron todo el día esa molestia que tenían. Como yo no podía congeniar con ella, para lograr que realice las tareas le pido a la encargada de recurso humanos si podía interceder por un tema que cada vez que yo hablaba recibía una respuesta negativa. Le pedí a Carolina Lamelas encargada de recursos humanos, si podía interceder, y lo que buscaba era que tuvieran una mejor relación laboral. Organizan para ir a la sucursal de Salsipuedes para tener una charla con Vanesa, tuvimos esa charla en la sucursal en la cual Vanesa empieza a mostrarse muy enojada y dijo me tienen harta, váyanse a la mierda, y si no despídanme. Estábamos yo y Carolina Lamelas. Entonces nosotros nos volvemos a Córdoba, informamos al abogado, al dueño de la empresa. Vanesa había recibido sanciones en varias oportunidades, suspensiones y apercibimientos escritos”. **Carolina Fernanda Lamelas**, DNI 27.654.268, con domicilio en calle Ghuayna N° 6768, Barrio El Refugio, ciudad de Córdoba; encargada de Recursos Humanos en helados Bariloche; quien declaró que: “Yo ingresé en helados Bariloche hace diez años, entre como administrativa y a los dos pasé al área de recursos humanos como encargada, Bustos no estaba trabajando porque la sucursal de Salsipuedes no estaba abierta. Bustos Vanesa cuando inauguramos la sucursal en Salsipuedes, fue como hace cinco o seis años, empezamos la búsqueda, la preparamos y empezó a trabajar en Salsipuedes en el Dino y en Córdoba. Trabajó hasta hace dos años. Con Mauro que es supervisor nos llegamos a la sucursal de Salsipuedes para hablar distintos temas que ya teníamos problemas, íbamos a hablar con Vanesa, de distintos hechos que denotaban una baja calidad laborativa, por esos fuimos con Mauro y yo como encargada de recursos humanos a hablar con ella para que reencause su situación. Empezamos a hablar y a decir puntualmente que cosas tenía que mejorar y se lo fuimos detallando a cada uno de los temas, uniformes en malas condiciones, el uso de aros, de comer delante del mostrador, cosas que bromatológicamente no se pueden hacer y que en el reglamento lo tienen y la Municipalidad lo exige. Ella empieza a no reconocer, la situación se fue poniendo muy tensa y nos dijo que estaba harta, que nos vayamos a la mierda y que si la queríamos echar que la echáramos. Yo inmediatamente me comuniqué con mi jefe, lo hablamos con el abogado, y decidieron tomar las medidas del caso. Tuvo muchas sanciones disciplinarias, por llegadas tardes, por no cambiar el uniforme, entre muchas más. Fueron suspensiones y apercibimientos escritos, todo es escrito. Primero instamos a una situación de dialogo y después a un apercibimiento o una sanción cuando*

no dio resultado”. **Melani Soledad Pérez**, DNI 39.936.966, con domicilio en Pasaje Mocana 826, Barrio General Bustos, ciudad de Córdoba; empleada en la panadería “La Docta”, en Córdoba; quien declaró: *“Yo ingresé a trabajar en helados Bariloche en el año 2014, noviembre creo, trabajaba en la ciudad de Córdoba, siempre trabajé en la ciudad de Córdoba, en distintas sucursales de la ciudad de Córdoba. Trabajé hasta el año 2019, me echaron, estaba con una carpeta médica. Tengo juicio contra la empresa, reclamo porque me echaron sin causa. No me acuerdo cual es el nombre del abogado mío; ofrecí como testigo a Vanesa Bustos. La conocí en la sucursal de Chacabuco, en el 2017 y 2018 trabajamos juntas, No me acuerdo, era por semana, venía de Salsipuedes por una semana. Ella trabajaba en Salsipuedes. Era una semana en el mes, una semana la traían a ella, y después a otras. Nunca trabajé en la sucursal de Salsipuedes. No recuerdo cuando se fue, creo que en noviembre de 2019, no sé hasta cuando trabajó Vanesa. Yo hacía atención al público, era cajera también, preparaba los helados y los cobraba. Cuando compartí las tareas con Bustos hacía las mismas tareas. Era una persona responsable, puntual en el trabajo, buena compañera y tenía buenos tratos con otros compañeros. Tenía asignada la limpieza del local”*. Este testimonio fue **impugnado** por la demandada. Esta es la totalidad de las pruebas recepcionadas en la causa, la que será analizada conforme los principios que informan las reglas de la sana crítica racional, a los fines de dilucidar esta controversia. En esa dirección, se debe señalar que atento no estar controvertido que las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo, ni tampoco sus características esenciales como fecha de ingreso, categoría profesional, CCT aplicable, corresponde determinar la procedencia o improcedencia de las pretensiones indemnizatorias y salariales esgrimidas por la actora, las que fueron negadas y rechazadas por la demandada. **1.- SAC proporcional segundo semestre y vacaciones proporcionales año 2019:** este reclamo carece de la más mínima razonabilidad fáctica y jurídica, y a la vez es violatoria de las previsiones del artículo 63 LCT. Ello así, pues la actora conocía perfectamente que con fecha **14/11/2019** la demandada le depositó en su cuenta sueldo Caja de Ahorros N° 4-301-0948365896-8 abierta a su nombre en el Banco Macro S.A., la suma de **\$ 38.929,87** que incluye estos rubros junto las horas trabajadas en el mes de noviembre de 2019. Repárese que el distracto se produjo el 12/11/2019 y la demanda fue iniciada el 29/11/2019, es decir que ya en esa oportunidad, como ya se señaló, ya estaban abonados, y sin embargo en una

actitud que no puede soslayarse ni justificarse de manera alguna pues no se corresponde con una buena práctica procesal, lo mismo los reclama como impagos; máxime cuando no se peticionan diferencias sino los rubros completos. Consecuentemente, estas pretensiones deben ser rechazadas en todos sus términos. **2.- Integración del mes de despido; indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y la prevista por el artículo 2 de la ley 25.323:** el análisis de esta cuestión sometida a debate, debe partir, lógicamente, de la notificación rupturista plasmada en la Escritura Número Noventa y Ocho, labrada con fecha 12 de noviembre de 2019 por la Escribana María Cristina Arriazu, Titular de Registro Notarial N° 10, la que reza: “...tras los acontecimientos suscitados el día de la fecha 12/11/19, a saber: sobre el final de la mañana, cuando la Sra. Carolina Lamelas, Jefa de Recursos Humanos de la Empresa fue a dialogar con Ud., a fin de solicitarle que reencause su accionar como dependiente de la empresa, ya que había sido objeto de apercibimientos verbales y suspensiones, y a explicarle que la empresa no daría marcha atrás con la última sanción aplicada -suspensión- la cual Ud. cuestionó, Ud., le respondió de mala manera, faltando el respeto a la mencionada, superior jerárquica, frente al supervisor de la sucursal, Sr. Scisciani Mauro, y eventuales clientes, refiriendo en voz alta: "me tienen harta, se van a la mierda, no pienso cambiar mi forma de trabajar, si no les gusta échenme", la situación descripta, sumada a los antecedentes que obran en su legajo personal configuran una grave falta a sus deberes, que importa una pérdida de confianza y provoca una injuria que imposibilita la continuación de la relación laboral por su exclusiva culpa, por ello se ha dispuesto despedirla con causa en los términos de los arts. 242 - 243 LCT...”; aspecto sobre el que no existe controversia, ya que ambas partes hicieron mención expresa de la misma tanto en el escrito de inicio como en el responde. La actora, a su turno negó mediante el TCL CD N° 023351977 de fecha 14/11/2019 los hechos imputados, aduciendo: “Rechazo todos y cada uno de los términos cursados mediante escritura Noventa y Ocho. Sección B de fecha 12/11/19, por ser estos totalmente improcedentes, alejados de la realidad y carentes de buena fe. Rechazo que el Sr. David Palacios tenga facultades suficientes; las que por otra parte no se indican, para efectuar la notificación que por el presente rechazo. Niego y rechazo las causales por falaces maliciosas e infundadas. Niego los hechos denunciados de fecha 12/11/19, en particular por ser falso que la Sra. Carolina Lamelas (jefa de recursos humanos) haya

*intentado dialogar manifestándome que reencauzare mi accionar, ya que verdaderamente y a contrario de lo que Ud. expone, la nombrada lejos de intentar dialogar me increpó verbalmente manifestando a los gritos y bajo un estado de nerviosismo que la empresa mantendría las sanciones aplicadas (que han sido debidamente impugnadas conforme a derecho en tiempo y forma). Es falso como Ud. dice que le respondí de mala manera al superior jerárquico faltándole el respeto, pues todo lo contrario, ya que tal como lo demostrare fui víctima de abuso de autoridad por parte de la superior jerárquica de la empresa, siendo falso que en ese momento se encontraba presente en el lugar de los hechos el Sr. Scisciani Mauro. Es falso y alejado de la realidad que en voz alta manifesté “me tienen harta” “se van a la mierda”, “no pienso cambiar mi forma de trabajar y si no les gusta échenme”. Repito, lo real y cierto es que la superior jerárquica en un ataque de nervios y abusando de su autoridad me increpó y me maltrató en frente de clientes, cuya identidad reservo pero que en un acto de solidaridad por la situación vivida y luego del mal momento padecido me aportaron sus datos personales y se ofrecieron como testigos ante una eventual contienda judicial. Niego que la falsa situación descrita sumada a los antecedentes que obran en mi legajo (cada uno de los apercibimientos se encuentran impugnados legalmente) configuren una grave falta a mis deberes, que importan pérdida de confianza que provocan una injuria que imposibilite la continuación de la relación laboral por mi exclusiva culpa. Niego que haya existido conducta alguna que configure injuria suficiente para extinguir la relación laboral que nos une con justa causa...”; postura que ratificó en su libelo introductorio. Así planteada la cuestión, es dable señalar que corresponde a la demandada probar los hechos invocados al notificar la ruptura del contrato de trabajo y al Tribunal, conforme las previsiones del artículo 242 LCT, valorar prudencialmente, en caso de ser acreditados, si los mismos tienen la entidad suficiente para constituir una injuria laboral que imposibilite la normal prosecución del vínculo. En esa dirección, cabe sostener que la injuria laboral es todo obrar contrario a derecho o todo incumplimiento, que asume una magnitud suficiente y eficiente para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo, establecido en el artículo 10 LCT. Ello así, pues si bien no toda injuria reviste gravedad como para impedir la prosecución de la relación laboral, el artículo 242 LCT legisla sobre el despido fundado en justa causa, ese poder está condicionado por la existencia del incumplimiento,*

para lo cual es necesario que constituya una injuria en los términos de la referida previsión legal y que tenga gravedad suficiente y eficiente, como ya se expresara, para impedir la subsistencia de la relación. Además, se ha sostenido reiteradamente en la jurisprudencia que el concepto de injuria está relacionado siempre con un hecho inmediato determinante, que sea causa inmediata del despido y en tal sentido la confianza constituye un elemento esencial del contrato de trabajo. Motivo por el cual, existe coincidencia en señalar que la pérdida de confianza configura justa causa de despido **siempre que se verifique un hecho objetivo**, que por frustrar las expectativas del empleador respecto de la fidelidad que debe guardar el empleado hacia sus intereses, justifique la rescisión. Bajo esas premisas, corresponde verificar en forma previa, si el hecho objetivo invocado por la demandada, qué según su punto de vista, originó que se perdiera la confianza depositada en la actora **efectivamente aconteció**, para posteriormente analizar si el mismo constituyó una injuria laboral en los términos del artículo 242 LCT. En ese orden de ideas, y a los fines de fijar correctamente la plataforma fáctica en base a la cual debe juzgarse esta causa, cabe señalar que la demandada para despedir a la actora le imputó: *“día de la fecha 12/11/19, a saber: sobre el final de la mañana, cuando la Sra. Carolina Lamelas, Jefa de Recursos Humanos de la Empresa fue a dialogar con Ud., a fin de solicitarle que reencause su accionar como dependiente de la empresa, ya que había sido objeto de apercibimientos verbales y suspensiones, y a explicarle que la empresa no daría marcha atrás con la última sanción aplicada -suspensión- la cual Ud. cuestionó, Ud., le respondió de mala manera, faltando el respeto a la mencionada, superior jerárquica, frente al supervisor de la sucursal, Sr. Scisciani Mauro, y eventuales clientes, refiriendo en voz alta: "me tienen harta, se van a la mierda, no pienso cambiar mi forma de trabajar, si no les gusta échenme", la situación descripta, sumada a los antecedentes que obran en su legajo personal configuran una grave falta a sus deberes, que importa una pérdida de confianza...”*. Este hecho objetivo que básicamente radica en la falta de respeto hacia la superior jerárquica frente al supervisor de la sucursal, es el hecho desencadenante –junto a sus antecedentes disciplinarios- de la decisión de la patronal de disolver el vínculo con justa causa; **fue debidamente acreditado por la accionada al igual que los antecedentes obrantes en el legajo personal de la demandante**. En efecto, los testimonios rendidos en la audiencia de vista de la causa, fueron contundentes en ese sentido, habida cuenta que

fueron contestes en expresar que: *“Yo ingresé a trabajar en la empresa a mediados del año 2017, en junio de 2017, directamente con el rol de supervisor, controlamos las doce sucursales que tiene la empresa, así que en realidad va a todas las sucursales. Cuando yo ingrese ella (actora) ya estaba trabajando, trabajaba principalmente en la sucursal de Salsipuedes, pero rotaban sucursales, hacía atención al cliente y todas las tareas que están en el reglamento. Trabajó hasta hace dos años atrás, en esa época estaba trabajando en Salsipuedes, en el Dinosaurio, y días de semana a veces iba a la sucursal de Colón 1420, ciudad de Córdoba. Fue largo el proceso, comenzó cuando nosotros los supervisores teníamos alguna experiencia era marcar algún detalle que había en la sucursal, y no recibíamos una respuesta agradable de Vanesa, en la sucursal se lo marcaban y no recibían una respuesta. En varias ocasiones me respondió de esa manera: yo le observé detalles de limpieza de la sucursal y me decía que ella no se iba a hacer cargo de las tareas que no le correspondían, particularmente siempre era eso, otras situaciones ocurridas: el uniforme no estaba en condiciones, yo le pedía que haga el cambio de uniforme, y me decía que no quería ir a cambiarlo, se molestó mucho que tenía pelos en el pullover y le pide que se lo saque, recuerdo que se le vieron gestos muy molestos, no me contestó nada, y en la sucursal los compañeros sintieron todo el día esa molestia que tenían. Como yo no podía congeniar con ella, para lograr que realice las tareas le pido a la encargada de recurso humanos si podía interceder por un tema que cada vez que yo hablaba recibía una respuesta negativa. Le pedí a Carolina Lamelas encargada de recursos humanos, si podía interceder, y lo que buscaba era que tuvieran una mejor relación laboral. Organizan para ir a la sucursal de Salsipuedes para tener una charla con Vanesa, tuvimos esa charla en la sucursal en la cual Vanesa empieza a mostrarse muy enojada y dijo me tienen harta, váyanse a la mierda, y si no despídanme. Estábamos yo y Carolina Lamelas. Entonces nosotros nos volvemos a Córdoba, informamos al abogado, al dueño de la empresa. Vanesa había recibido sanciones en varias oportunidades, suspensiones y apercibimientos escritos”* (Mauro Ezequiel Scisciani); *“Yo ingresé en helados Bariloche hace diez años, entre como administrativa y a los dos pasé al área de recursos humanos como encargada, Bustos no estaba trabajando porque la sucursal de Salsipuedes no estaba abierta. Bustos Vanesa cuando inauguramos la sucursal en Salsipuedes, fue como hace cinco o seis años, empezamos la búsqueda, la preparamos y*

*empezó a trabajar en Salsipuedes en el Dino y en Córdoba. Trabajó hasta hace dos años. Con Mauro que es supervisor nos llegamos a la sucursal de Salsipuedes para hablar distintos temas que ya teníamos problemas, íbamos a hablar con Vanesa, de distintos hechos que denotaban una baja calidad laborativa, por esos fuimos con Mauro y yo como encargada de recursos humanos a hablar con ella para que reencause su situación. Empezamos a hablar y a decir puntualmente que cosas tenía que mejorar y se lo fuimos detallando a cada uno de los temas, uniformes en malas condiciones, el uso de aros, de comer delante del mostrador, cosas que bromatológicamente no se pueden hacer y que en el reglamento lo tienen y la Municipalidad lo exige. Ella empieza a no reconocer, la situación se fue poniendo muy tensa y nos dijo que estaba harta, que nos vayamos a la mierda y que si la queríamos echar que la echáramos. Yo inmediatamente me comuniqué con mi jefe, lo hablamos con el abogado, y decidieron tomar las medidas del caso. Tuvo muchas sanciones disciplinarias, por llegadas tardes, por no cambiar el uniforme, entre muchas más. Fueron suspensiones y apercibimientos escritos, todo es escrito. Primero instamos a una situación de dialogo y después a un apercibimiento o una sanción cuando no dio resultado” (Carolina Fernanda Lamelas). Como puede advertirse con estos testimonios, está acreditado que la actora, efectivamente, le faltó el respeto en forma absoluta tanto a la jefa de recursos humanos como al supervisor, pues nada la autorizaba a decirles que se “vayan a la mierda y que si la querían echar que la echáramos”, y por lo tanto se arriba a la unívoca conclusión que este **hecho objetivo** imputado a la accionante, está indubitadamente acreditado, pues dichos testimonios que no fueron objeto de impugnación por la accionante, fueron totalmente objetivos y sin titubeos ni contradicciones de ninguna clase, por lo que tienen pleno valor convictivo. Por otra parte, la versión que brinda la actora en el sentido de negar las causales por falaces, maliciosas e infundadas; al expresar textualmente: “Niego los hechos denunciados de fecha 12/11/19, en particular por ser falso que la Sra. Carolina Lamelas (jefa de recursos humanos) haya intentado dialogar manifestándome que reencauzare mi accionar, ya que verdaderamente y a contrario de lo que ud. expone, la nombrada lejos de intentar dialogar me increpó verbalmente manifestando a los gritos y bajo un estado de nerviosismo que la empresa mantendría las sanciones aplicadas (que han sido debidamente impugnadas conforme a derecho en tiempo y forma). Es falso como ud. dice*

*que le respondí de mala manera al superior jerárquico faltándole el respeto, pues todo lo contrario, ya que tal como lo demostrare fui víctima de abuso de autoridad por parte de la superior jerárquica de la empresa, siendo falso que en ese momento se encontraba presente en el lugar de los hechos el Sr. Scisciani Mauro. Es falso y alejado de la realidad que en voz alta manifesté “me tienen harta” “se van a la mierda”, “no pienso cambiar mi forma de trabajar y si no les gusta échenme”. Repito, lo real y cierto es que la superior jerárquica en un ataque de nervios y abusando de su autoridad me increpó y me maltrató en frente de clientes, cuya identidad reservo pero que en un acto de solidaridad por la situación vivida y luego del mal momento padecido me aportaron sus datos personales y se ofrecieron como testigos ante una eventual contienda judicial. Niego que la falsa situación descripta sumada a los antecedentes que obran en mi legajo (cada uno de los apercibimientos se encuentran impugnados legalmente) configuren una grave falta a mis deberes, que importan pérdida de confianza que provocan una injuria que imposibilite la continuación de la relación laboral por mi exclusiva culpa. Niego que haya existido conducta alguna que configure injuria suficiente para extinguir la relación laboral que nos une con justa causa...”; **no han sido de manera alguna probada en autos**. Ello así, pues ninguno de esos “testigos reservados” a que hace alusión fueron convocados por ella a declarar en el proceso; y en este aspecto como lo enseñan las máximas de la experiencia, si una persona a quien se le endilga haber faltado el respeto a sus superiores con palabras soeces, las que como quedó dicho fueron ratificadas ante el Tribunal, y esa situación no es real lo lógico y de sentido común era ofrecerlos para tratar de justificar su versión exculpatoria, pero sin embargo no lo hizo, motivo por el cual esta excusa exculpatoria carece de todo asidero fáctico que la avale y se convierte, por lo lógica consecuencia, en inverosímil. Por otra parte, tampoco demostró que la jefa de recursos humanos la haya increpado ni maltratado frente a clientes, pues se vuelve al razonamiento anterior, y que se sintetiza en una clara orfandad probatoria en este aspecto. Además, la actora en sus alegatos reconoce la existencia de los seis apercibimientos que se le impusieron así como las ocho suspensiones, como sus motivos, **que no son inventados** y que tienen entidad para justificarlas pues hacen a cuestiones elementales de un negocio de esa características, toda vez que estaban relacionadas con controles de vencimiento de los productos, el estado del uniforme, el uso de aros, y hasta dejar un mini pimmer junto los*

productos de limpieza como se observa en una fotografía acompañada al proceso. Sanciones todas que fueron reconocidas, e impugnadas alguna de ellas, lo cual no obsta que se consideren como basadas en hechos objetivos que acontecieron, pues si bien existió una impugnación a la misma se le respondió con una ratificación, y no hubo más actividad de la actora a esos efectos. En definitiva, lo real y concreto es que no se inventó que existieron sanciones, sino que las mismas fueron totalmente reales y concretas, y ese es el sentido que se le tiene que otorgar a esta cuestión. Finalmente se debe puntualizar que el testimonio de la testigo Melani Soledad Pérez, carece de toda virtualidad jurídica pues solo fue una compañera esporádica de trabajo de la actora, y nada aportó para la dilucidación de la cuestión de fondo sometida a debate, ante la contundencia de las demás probanzas analizadas. Partiendo de la premisa de que la causa desencadenante del distracto efectivamente sucedió, corresponde, ahora, analizar si constituye una injuria laboral que configure la pérdida de confianza imputada por la demandada que torna insostenible la continuidad de la relación laboral. Al respecto, es dable destacar que la Sala Laboral del Excmo. Tribunal Superior de Justicia, ha definido a la pérdida de confianza como ***“una figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón y que por ello precisa de un elemento objetivo indicador de un apartamiento de los compromisos laborales. No es imprescindible una conducta dolosa si en el contexto que se produce, genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco es un requisito ineludible que su proceder ocasione un daño de magnitud a los intereses del empleador. Basta la configuración del factum atribuido y el sometimiento del aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces, en el marco de las obligaciones que prescribe el Régimen General del Contrato de Trabajo”***. (cfr. “Re Miguel A. c/ M. Tagle (h) y Cía S.A. – Demanda – Recurso de Casación” - Sentencia N° 45 del 11/8/05). En función de estas directrices y teniendo presente que el hecho objetivo invocado para configurar la pérdida de confianza ha quedado debidamente acreditado, conforme las razones antes explicitadas, puede afirmarse que tiene la entidad suficiente y eficiente para imposibilitar la normal continuidad de la relación laboral que vinculó a las partes. Ello así, pues el dependiente debe efectuar sus labores con fidelidad, es decir, debe comportarse lealmente con el principal en el cumplimiento de las tareas encomendadas para que éste, a su vez, pueda poner en su colaborador la máxima confianza, porque, caso contrario, desaparecida la

confianza entre empleador y trabajador, el vínculo jurídico se torna imposible y justifica el despido y en este caso puntual, indudablemente, esa confianza se perdió. En efecto, el hecho de que la accionante haya incurrido en la conducta antes analizada, como lo es la de decirle a sus jerárquicos *“me tienen harta, se van a la mierda, no pienso cambiar mi forma de trabajar, si no les gusta échenme...”*, nos pone ante la presencia indubitable de un actuar incompatible con el deber de buena fe que debe existir en todo vínculo laboral. Por otra parte las nociones de fidelidad y lealtad, que deben asimilarse al concepto de buena fe al que alude el artículo 63 LCT, tienen suma relevancia en el contrato de trabajo y engloban un sinnúmero de derechos y obligaciones recíprocas de las partes involucradas, emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación de trabajo, por lo que la pérdida de confianza es justa causal de despido y es por esta razón que el dependiente debe efectuar sus labores con fidelidad. En otros términos, debe comportarse lealmente con el principal en el cumplimiento de las tareas encomendadas para que éste, a su vez, pueda poner en su colaborador la máxima confianza, porque, caso contrario, desaparecida la confianza entre empleador y trabajador el vínculo jurídico se torna imposible (artículos 62, 63, 84, 85, 86 LCT). Y estos principios que se deben respetar en todo contrato de trabajo, no fueron cumplidos por la actora, pues un dependiente no puede incurrir en esos exabruptos sin una razón que lo justifique, pues la excusa que intenta brindar en autos no fue probada de manera alguna, ya que tolerarla sería convalidar actos de indisciplina de gran trascendencia, pues todos estarían autorizados a dirigirse de esa manera a un superior y con lo cual la empresa se podría convertir en un verdadero caos, en el que todo trabajador se consideraría con derecho en insultar a su superior, valga la redundancia. Un actuar de buena fe, significa no incurrir en este tipo de conductas, ya que hace a la esencia misma de la forma de cumplir el contrato de trabajo, en el cual el respeto por parte de ambas partes es de capital importancia, y si una lo rompe debe asumir las consecuencias disvaliosas que emergen de esa conducta. Siendo ello así, y demostrado que fue en este caso, el presupuesto de hecho alegado por la demandada, el mismo resulta más que suficiente para determinar la pérdida de confianza invocada como fundamento del despido y justifica su decisión rescisoria (artículos 242, 243 LCT). Por otra parte, cabe señalar que aunque se considerase que la actora tuviese buenos antecedentes, como ella lo indica y quedó desvirtuado con las probanzas aportadas en autos, en el cumplimiento de su débito

laboral, lo cual quedó suficientemente claro que **no era así** por la cantidad de sanciones que fue objeto, no excluyen la legitimidad de la causal de despido, cuando como en este caso, el acto único determinante de la medida rescisoria dispuesta basta para justificarla, al denotar una actitud injuriosa hacia el principal, incompatible con las exigencias que debe caracterizar el contrato de trabajo. En este aspecto, se comparte la jurisprudencia que nos enseña que **“un solo incumplimiento puede tener, cualitativamente considerado, una envergadura tal que por sí mismo detente la gravedad necesaria como para justificar la extinción, sin necesidad de la existencia de antecedentes y sanciones anteriores que lo refuercen”** (CSJN, 24/8/76, DT, 1977-23; SCBs. As., 13/12/77, DT, 1978-523); ya que probado el hecho injurioso que se le imputó a la actora, le sigue el de mayor connotación, cual es la pérdida de confianza que como elemento subjetivo impide la continuidad laboral por el quebrantamiento del principio rector de buena fe, pues se trató de un **hecho cualitativamente grave que impide el sostenimiento del contrato de trabajo**, por todas las razones anteriormente dadas. Tampoco puede aducirse que la medida dispuesta por la demandada no guarda la debida proporcionalidad, habida cuenta que la Sala Laboral del Excmo. Tribunal Superior de Justicia ha sostenido que *“Aunque se admita la posibilidad de graduación de la sanción disciplinaria, que puede ir desde un simple llamado de atención hasta el despido, en el sub examine, no hay margen de duda respecto a que la acción del empleado implicó, lisa y llanamente, una violación a la buena fe que debe primar en una relación de índole laboral, en la que las partes tienen que actuar como un “buen empleador y un buen trabajador... Por ende, no cabe sino concluir que la falta atribuida configura la pérdida de confianza que no consintió la prosecución del vínculo, en virtud del incumplimiento a las obligaciones que surgen de los arts. 62, 63, 84, 85 y 86 L.C.T.”* (cfr. “Re Miguel A. C/ M. Tagle (h) y Cía S.A. – Demanda – Recurso de Casación” -Sentencia N° 45 del 11/8/05), y en consecuencia esa doctrina, que se comparte en todos sus términos, **es la mejor respuesta** a este planteo defensivo de la actora. Consecuentemente **son improcedentes** las pretensiones de la actora respecto del cobro de la integración del mes de despido, y las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y la prevista por el artículo 2 de la ley 25.323, **razón por la cual deben ser rechazadas en todos sus términos**, habida cuenta –se reitera- que el despido dispuesto por la accionada es totalmente ajustado a derecho. **3.- Indemnización artículo 80**

**LCT:** al respecto cabe señalar que la demandada en oportunidad de notificar el despido a la actora le indicó en forma precisa la fecha en que estaría a su disposición las certificaciones correspondientes, pero la misma no concurrió a retirarlas, ya que con una celeridad notoria inició estas acciones, como ya quedó puesto de manifiesto al tratar lo concerniente al SAC y vacaciones. Ante ello, la accionada en la primera oportunidad procesal, esto es la audiencia de conciliación, puso nuevamente a disposición de la actora la documental en cuestión; la cual fue posteriormente impugnada por la actora sin especificar los motivos y por lo tanto carece de toda virtualidad jurídica. En ese orden de ideas, es dable recordar que la Sala Laboral del Excmo. Tribunal Superior de Justicia, en la Sentencia Número ochenta y tres, dictada con fecha 29 de mayo de 2008 en los autos *“Oliva Juan Clemente c/ Artusin S.A. y Otro - Ordinario – Despido - Recurso Directo” (16412/37)*, sostuvo: *“Del relato de los hechos que se efectúa en el pronunciamiento (fs.129 vta./130) surge que el actor fue despedido con fecha 14/06/03 y que el 19/06/03 intimó el pago de diferentes conceptos -que fueron cancelados- y además la entrega de las certificaciones de la ley bajo apercibimiento del art. 45 de la ley 25.345. Y aún no respetado el plazo de treinta días que el decreto reglamentario brinda al empleador para cumplir con aquella obligación legal, **la renuencia patronal que es lo que da sentido a la sanción –de interpretación restrictiva-, no se verifica.** Es así porque aún admitiendo que la notificación cuestionada logró su cometido, la accionada acompañó las constancias pertinentes en oportunidad de la audiencia de conciliación pese a que no fueron demandadas. Luego, la condena deviene sin sustento (Sent. Nro. 66/08 “Cordier Jorge Luis c/ Emergencias Médicas Integral S.A. - Ordinario- Despido- Recurso de Casación” -15469/37-), doctrina que este Tribunal comparte en todos sus términos. En función de las razones, antes indicadas en consonancia con la interpretación restrictiva sostenida por el Alto Cuerpo, y no advirtiéndose incumplimiento de naturaleza alguna por parte de la demandada, la aplicación de esta sanción deviene en total y absolutamente improcedente, y por lo tanto debe ser rechazada en todos sus términos. Asimismo, siendo congruente con las razones antes vertidas y en virtud de haberse consignado la pertinente certificación de remuneraciones y servicios, se debe tener por cumplimentada esta obligación de hacer por parte de la accionada. **4.- SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas:** al respecto cabe señalar, que tratándose de indemnizaciones no corresponde el pago del SAC, máxime*

cuando en el caso de las dos primeras fueron rechazadas. Así vota a esta cuestión. **A LA SEGUNDA CUESTION PLANTEADA, EL VOCAL DE CAMARA, ARTURO BORNANCINI, DIJO:** conforme el sentido del voto dado al tratar la cuestión precedente, para la cual ha tenido en consideración la totalidad de la pruebas rendidas por las partes y que fue analizada a la luz de los principios que informan las reglas de la sana crítica racional, considerando las de valor dirimente y decisivas para la resolución de este litigio, concluye que corresponde rechazar en todos sus términos la demanda entablada por la actora, señora Vanesa Soledad Bustos, en contra de HABA –Helados Artesanales Bariloche SRL, en cuanto pretendía el pago del SAC proporcional; vacaciones proporcionales no gozadas; integración mes de despido; indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y las previstas por los artículos 2 de la ley 25.323 y 80 LCT; SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas, con costas a la accionante ya que no existen causales eximentes que ameriten eximirla de su imposición conforme las razones explicitadas en los párrafos que anteceden (artículo 28 LPT). La regulación de honorarios de los letrados intervinientes se difiere para cuando exista base económica definitiva, la que se practicará de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 30, 31, 36, 39, 45 y concordantes de la ley 9459 y 277 LCT. Así vota a esta cuestión. Por todo lo expuesto en las consideraciones precedentes, el Tribunal **RESUELVE:** **I)** Rechazar en todos sus términos la demanda entablada por la actora, señora Vanesa Soledad Bustos, en contra de HABA –Helados Artesanales Bariloche SRL, en cuanto pretendía el pago del SAC proporcional; vacaciones proporcionales no gozadas; integración mes de despido; indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y las previstas por los artículos 2 de la ley 25.323 y 80 LCT; SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas, con costas a la accionante (artículo 28 LPT). **II)** Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes para cuando exista base económica definitiva, la que se practicará de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 30, 31, 36, 39, 45 y concordantes de la ley 9459 y 277 LCT. **III)** Dar por reproducidas las citas legales efectuadas al tratar las cuestiones propuestas, por razones de brevedad. **IV)** Oportunamente cumplimentese la tasa de justicia y con los aportes previstos por la ley 8404. **V)** Protocolícese y hágase saber.