

La Rioja, treinta de mayo de dos mil dieciocho. Y VISTOS: Estos autos Expte. N° +++ – Letra: “R” – Caratulados: “R., C. E. C/S. J. S.A. S/RECLAMO INDEMNIZATORIO - DESPIDO.”, de cuyas constancias, -----

RESULTA:

I)-Que a fs. 9/10vta., con patrocinio letrado, el Sr. +++, DNI N°. +++ con domicilio real y espacial constituido que indica en esta Ciudad, promoviendo demanda laboral en contra de +++ S.A., en procura del cobro de la suma de PESOS +++ (\$ +++), proveniente de los rubros que indica en la planilla de liquidación de fs. 8, por considerar injustificado el despido dispuesto por la demandada. Ofrece prueba, funda en derecho, y solicita se haga lugar a la demanda con costas.

II)-Que impreso el trámite de ley, evacuando el traslado que se le corriera de la demanda conforme constancias de notificación de fs. 17/17vta, a fs. 27/29, mediante letrado apoderado, comparece +++ S.A. CUIT N° +++, quién contestado la demanda, después de la negativa general y particular de los hechos expuesto por el actor en su demanda, solicita su rechazo con costas toda vez que se trató se trató de un despido con justa causa por pérdida de confianza. Funda en derecho, ofrece prueba, efectúa reserva del caso federal, y peticiona de rigor.

III)-Que fs. 53, Secretaría actuaria certifica el fracaso de la conciliación, por lo que se lleva a cabo la audiencia de vista de la causa, de la que se labra acta de fs. 53/53vta., a la que comparecen las partes, se recepciona la prueba que allí se indica, y una vez clausurado el período probatorio y producidos los alegatos, se da por terminado el acto, quedando la causa en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I)-Que en los términos en que se ha trabado la litis, encontrándose

reconocido el contrato de trabajo habido entre las partes, emerge como única cuestión controvertida a resolver en este decisorio, la justificación o no del despido dispuesto por la demandada, de cuyo resultado dependerá el rechazo o progreso de la pretensión actoral.

II)-Que tratándose entonces de un supuesto, o de varios de ellos, de despido con invocación de justa causa –injuria grave y pérdida de confianza-, resulta conveniente, siguiendo inveterada doctrina y jurisprudencia del fuero laboral, repasar algunos conceptos largamente aceptados, relativos al mismo. Así se ha dicho que *“El contrato de trabajo, como en todas las demás relaciones jurídicas en que dos personas se unen con fines de colaboración, se asienta en un vínculo de confianza recíproca, sin el cual la relación pierde algo de su contenido. Por tal motivo, la jurisprudencia desde antiguo ha señalado que esa obligación de lealtad, o deber de fidelidad, no es de carácter accesorio, sino sustancial en el contrato de trabajo, razón por la cual su violación justifica la denuncia”*.<sup>1</sup> Señala GRISOLÍA, que la pérdida de confianza “es un incumplimiento a los deberes de fidelidad. No es una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto de su lealtad o fidelidad en el futuro, podría justificar un despido.” Y agrega algo que es muy importante, *“El hecho desleal y sus alcances debe ser fehacientemente probados por el empleador, no bastando sus meras conjeturas.”*<sup>2</sup> En el mismo sentido se pronuncia +++, diciendo que *“para proceder al despido por pérdida de confianza, éste debe fundarse en algún hecho objetivo que demuestre la mala fe del dependiente (quien debe obrar como un “buen trabajador”), es decir, en algún incumplimiento del dependiente en sus deberes de conducta (vgr., fidelidad, colaboración, falsear una ficha de entrada o salida o la de algún compañero,*

---

<sup>1</sup> CNTrab., Sala V, 21/9/67, LL, 130-771, 17.424-S.

<sup>2</sup> Julio Armando GRISOLÍA, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Ed. Abeledo Perrot, Año 2011, T. II, pág. 981.

*etc.) o, excepcionalmente, en sus deberes de prestación (vgr., rotura de maquinarias, dilapidación de materiales, fabricación de accidentes laborales, silencio cómplice frente a incumplimientos graves de sus pares, eludir los controles de entrada y salida, etc.)”<sup>3</sup>*

En el sentido señalado se ha resuelto que *“la pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo de por sí injurioso.”*<sup>4</sup> Ahora bien, el análisis de la regularidad del despido, no sólo requiere determinar la existencia de la injuria invocada por el empleador, su atribución o imputación al actor, sino también si la misma reviste entidad suficiente como para justificar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria, atendiendo a las pautas de evaluación que prescribe el Art. 242 de la LCT, y a los principios de progresividad, proporcionalidad y oportunidad que rigen la facultad disciplinaria del empleador. Sostiene Vázquez Vialard<sup>5</sup> que *“la gravedad del incumplimiento contractual debe resultar “objetivamente” del hecho, cualitativa o cuantitativamente considerado. Un hecho gravemente injurioso por sus propias características puede ser cualitativamente suficiente para disponer el despido de un trabajador o para que éste se considere injuriado de manera que quede legitimado para colocarse en situación de despido indirecto. Un incumplimiento leve, que aisladamente no resultaría causa suficientemente grave para disponer la extinción, en un contexto más amplio podría considerarse la culminación de una situación injuriosa que por su reiteración justificaría la denuncia. Lo expresado importa decir que para que haya injuria en el sentido del art. 242 de la LCT, es indispensable la existencia de un incumplimiento contractual “objetivamente grave”, aunque no haya perjuicio material alguno para el acreedor. Ello porque el contrato de*

---

<sup>3</sup> Raúl Horacio OJEDA, en *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Segunda Edición Actualizada*, Ed. Rubinzal Culzoni, Año 2011, T.III, pág. 371.

<sup>4</sup> CNTrab., Sala III, 3/5/2000, TSS, 2001-33; íd., Sala VIII, 11/7/96, DT, 1997-A-317.

<sup>5</sup> *Tratado de Derecho del Trabajo “VAZQUEZ VIALARD”*, Ed. Astrea, año 1984, T. 5, pág. 358.-

trabajo no sólo obliga a la realización de una serie de prestaciones materiales, de hacer y de dar sumas de dinero, sino también a modos de comportamiento que trascienden el ámbito de los derechos patrimoniales.” En efecto, para que el hecho por sus características no consienta la prosecución de la relación, habría de ser la culminación de una serie de hechos de la misma o de otra naturaleza, si debidamente sancionados no lograron la corrección del trabajador, o uno solo de tal gravedad que por sí justificara el despido.” GRISOLÍA sostiene que: *“una sola falta grave puede tener virtualidad suficiente para legitimar el despido al destruir los basamentos de la relación de trabajo, sin que resulte razonable exigir la reiteración de actos perjudiciales. Asimismo una falta leve puede justificar el despido cuando es la última de una serie, ha estado precedida de advertencias anteriores y pone de manifiesto una reiterada conducta.”*<sup>6</sup> Dicho ello, corresponde determinar en éste caso, si el despido pérdida de confianza dispuesto por la empleadora resulta justificado, a cuyos efectos, a la luz de lo establecido en el art. 243 de la LCT, que impone la comunicación por escrito y la invariabilidad de la causa de despido, corresponde los términos en que se produjo la rescisión del contrato con la prueba arrimada a la causa, toda vez que negada la existencia del hecho, como ocurre en éste caso, corresponde a la demandada la carga de la prueba de la causal invocada. *“La prueba relativa a la causa del distracto incumbe a quien lo decide.”*<sup>7</sup>. Se impone así, la reproducción textual de la comunicación de despido, para luego, proceder al análisis valorativo de la prueba arrimada a la causa a los fines poder determinar la justificación o no del mismo. En efecto, a fs. 1 y 26 luce agregada la comunicación extintiva (CD +++), impuesta por la demandada con fecha el 05/03/2015, que reza –textual: **“Habiendo sido**

---

<sup>6</sup> Julio Armando Grisolia, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Ed. Abeledo Perrot, Año 2011, T. II, pág. 970.

<sup>7</sup> (CNAT, Sala II, octubre 30 de 1986, "Suárez Antonio Roberto c/Segunbank S.R.L." - DT, 1987-A.187).

*sorprendido en el día de la fecha a hs. 12:30 y al solicitarle que abra el cofre al cual solo Ud. tiene acceso, dentro de sus pertenencias se encontraban 3 (tres) frascos de perfume Vertiente “Blank Te” los cuales se estaban produciendo en línea, hecho que constituye grave inconducta y violación al principio de buena fe, lo que trae pérdida de confianza y configura una injuria impediendo de la prosecución del vínculo laboral, notificole despido con justa causa a partir del día de la fecha. Art. 63 y art. 242. Haberes devengados, certificación de servicios art. 80 LCT y todo otro concepto no indemnizatorio a su disposición en término de ley”,* la que, si bien no luce informada por el Correo Oficial de la República Argentina, el reconocimiento por parte del accionante, me llevan a tenerla por auténtica tanto en su contenido como en sus circunstancias de emisión y recepción, acaecido esto último el mismo día de su imposición conforme lo expone el actor en su demanda. **El actor contesta rechazando el despido –negando el hecho que se invoca** mediante TCL N° CD +++, de fecha 06/03/2015 –v.fs.2-. Por su lado, con fecha 08/03/2015, la demandada ratifica el despido mediante CD +++ –v.fs.4-, el que a su vez es rechazado por el actor mediante TCL N° CD +++ del 10/03/2015 –v.fs.5. Hasta aquí el intercambio epistolar, que, reconocido por las partes, tengo por auténtico, tanto en lo que hace a su contenido como a sus circunstancias de emisión y recepción. Negado entonces la existencia misma del hecho que invoca la demandada como justificante del despido, esto es haber encontrado en el cofre personal tres perfumes que se estaban fabricando en línea, le correspondía la carga de la prueba de su existencia. No se puede soslayar el hecho de que en la audiencia de vista de la causa se recibió la confesional ficta de la demandada, toda vez que estando debidamente notificada para absolver posiciones conforme cédula de notificación de fs. 47, la persona que comparece no lo hace con poder suficiente para obligar a la persona jurídica que representa, por lo que la parte actora formula las siguientes posiciones: **“Para que jure como es cierto: 1)-**

*que +++ fue despedido sin justa causa; 2)-que no se le abonó indemnización por despido injustificado; 3)-que no radicó ninguna denuncia penal en contra de +++; 4)-que fue despedido sin justa causa el cinco de marzo de 2015 y no se le pagó indemnización por despido sin justa causa.”* Que nuestro código de rito establece en lo relativo a la confesional ficta que el absolvente será tenido por confeso de los hechos invocados por la contraria, siempre que no resulten desvirtuados por la prueba en contrario (conf. 190, última parte del 2° párrafo). Sabido es que la confesional ficta por sí sola sin otros elementos probatorios independientes que la confirmen o avalen, no es suficiente para probar hechos o circunstancias controvertidos. Coincidente y mayoritariamente la jurisprudencia ha declarado que la confesión ficta no tiene valor absoluto y su eficacia como prueba debe ser apreciada en función de todos los demás elementos de juicio que obran en el proceso, susceptibles de realzar sus efectos o de desvirtuarlos. Así se ha resuelto que *“La interpretación de la confesión ficta no puede ser otra que la flexible, aconsejada por las circunstancias en cada caso, sin prescindir de los medios directos y fehacientes de prueba, es decir, que es susceptible de desvirtuarse mediante prueba en contrario.”*<sup>8</sup> En otros casos que, *“La incomparecencia injustificada del absolvente a la audiencia hace jugar en su contra la presunción de veracidad de las posiciones del pliego de absolución, pero esto no tiene carácter absoluto, ya que necesita el apoyo de otros medios de prueba. La confesional tácita resulta una mera ficción legal, debido a que el absolvente no responde personalmente a las posiciones de la contraria, por lo tanto, no trasciende más allá de una situación formal cuando se opone a hechos acreditados. De lo contrario se estaría haciendo prevalecer la ficción sobre la realidad, colisionando esto con la búsqueda de la verdad jurídica objetiva.”*<sup>9</sup> Y también que, *“La aptitud probatoria*

---

<sup>8</sup> SCBA, 9-5-76, Rep. LL.XXX, pág. 1415, sum. 8.

<sup>9</sup> Cámara del Trabajo Sala X, Córdoba, Córdoba; 28-04-2004, “Ávila, Sara Inés vs. Muscarello, José Francisco y otra s.Demanda”. Rubinzal Online; RC J 1972/04.

*de la confesión ficta, debe ser apreciada en su correlación con el resto de las pruebas y las circunstancias del caso concreto, para lo cual los tribunales del trabajo gozan de un amplio margen de discrecionalidad. Siendo ello así, los jueces están facultados para tener por ciertos los hechos señalados en las posiciones en rebeldía, pero en modo alguno obligados a acceder -por esa sola circunstancia- automáticamente a las pretensiones deducidas.*"<sup>10</sup> Y en el caso en estudio, la restante prueba colectada desvirtúa la presunción generada por la *ficta confessio*. Lo explico. en la audiencia de vista de la causa se recepto la declaración testimonial, en primer término, de la Sra. +++, empleada administrativa de la demandada, con una antigüedad de treinta años, jefa de personal hoy en día, razón por la cual le comprenden las generales de la ley, quien contesta: que +++ se desempeñó como empleado de la firma desde el 2011 hasta el 2015 como operario de línea; que conoce los hechos del despido por causalidad porque pidieron la desinfección de los baños; que los cofres tenían que estar abiertos, no tenían que tener llave; que había tres que estaban cerrados; que a dos los abrieron; que al otro no por lo que pidió que venga el dueño; que **vino +++ muy nervioso; que abrió el cofre y tenía tres perfumes que se estaban fabricando en línea**; que es una conducta habitual; que no se sabe quién es; que siempre faltaba algo; que es una empresa que fabrica productos de tocador. A su turno, la Sra. +++, a quién le comprenden las generales de la ley por ser empleada de la demandada, contesta: que es coordinadora de planta; que coordina el trabajo de los operarios; que trabaja en la empresa desde el año 1983; que +++ era operario de línea; que sabe porque lo despidieron al actor; que fue un señor a desinfectar, entonces como encargada de planta de línea de producción le pide que se abra el baño y querían abrir los cofres para hacer el trabajo; que solo tres cofres estaban cerrados con llave; que la Sra.+++ le dice que llame a las personas para que abran los cofres; que entonces vinieron los chicos a abrirlos; que

---

<sup>10</sup> Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 10-nov-2010.- "Portillo Álvarez Benito S. c/Natale Antonio s/Despido". Cita: MJ-JU-M-61839-AR | MJJ61839 | MJJ61839.

uno se tuvo que cortar porque no había traído la llave o la había perdido no recuerda bien; que quedaba uno y dice +++ es el mío; que **cuando abrió el cofre había dos o tres frascos de colonia** en un guante de látex y otros y otros sueltos cree; que salieron del baño de los hombres e hicieron lo mismo en el baño de mujeres; **que los productos son los que se producen en la empresa; que los operarios no están autorizados a llevar productos a su cofre;** que hay un día a la semana en que se dan productos; que para eso tiene que anotar en una planilla; que sube se las da a la gerente y ella la autoriza; que es ella la que dice si se da o no, pero es un solo día a la semana; que a la salida de la empresa los operarios no son cacheados; que después de lo ocurrido con +++ si se empezó a revisar; que no se puede ir con bolsos ni carteras. Se le preguntó que dijo +++ ese día, contesta **que lo único que dijo fue que se lo pusieron**, que no tiene nada que ver. Que la llave se entrega una a cada uno, a no ser que la llave de algún otro haya andado en su cofre; que ese día estaba otro empleado +++; que los cofres no pueden estar cerrados con llave, tienen que estar abierto, pero como hay veces que llevan plata, tienen que ponerle llave; que el primero que viene a abrir su cofre es ++, y ++ le dice que se quede para ver los cofres que estaban con llave; que uno se cortó el candado, pero no había nada, solo una galleta por lo que se le llamó la atención porque no podían tener comida en los cofres; que el actor le dijo que le pusieron los productos; que no sabe si hicieron denuncia penal; que para ella es la primera vez que pasa esto; que no sabe si se labro un acta por escribano público. El último testigo, el Sr. ++, también empleado de la demandada y por tanto comprendido en las generales de la ley, contesta: que es operario de la empresa; que ese día fue a abrir el cofre suyo porque lo llamaron para que lo abra porque iban a fumigar; **que cuando abren el cofre del actor ven los perfumes;** que le dicen a él -por el testigo- que no se vaya; que +++ abrió ahí nomás el cofre; que **dijo que le habían puesto los perfumes ahí y que su cofre se abría con otras llaves;** que él -por el deponente- tiene

la llave de su cofre y nadie se lo puede abrir; que el de él esta con llave porque deja la billetera ahí; que hay 40 empleados; que **a +++ le encontraron productos que ese día se estaban elaborando**; que no pueden retirar nada; que para hacerlo tienen que pedir permiso; que tienen que firmar un remito para retirar cosas; que la orden es que los cofres estén abiertos; que a esa instrucción la saben todos; que el actor dijo que se los habían puesto; que al cofre de +++ lo abrió el mismo. Valoración: que en merito a la testimonial reproducida tal cual se receptó en la audiencia, considero que la parte demandada ha cumplido con su carga procesal de probar los extremos invocados, en este caso la causa del despido, (cfr.: Art 187 del CPC), El hecho de que los testigos sean empleados de la demandada, circunstancia que los lleva a estar comprendidos en las generales de la ley, no implica que se hallen desprovistos de eficacia convictiva, o que hayan faltado a la verdad. Solo conlleva la obligación para el juzgado de valorarlos con mayor rigor, apreciando oportuna y justamente si el testimonio en cuestión le parece objetivamente verídico. Debe tenerse en cuenta que los sucesos laborales se dan en una comunidad de trabajo y por eso quienes participan de ella son los que pueden aportar datos al respecto y en muchas ocasiones la prueba testimonial constituye el único elemento de convicción del cual depende el magistrado para esclarecer la cuestión en debate. En el caso, el testimonio de +++, +++ y +++, resultan determinantes para tener acreditado que el día 05/03/2015, el trabajador tenía guardado en su cofre tres frascos de perfumes que se estaban elaborando es día en el establecimiento. Los deponentes dieron cuenta de la existencia del hecho, a través de un testimonio circunstanciado, congruente, creíble, dando la razón de sus dichos, esto es de cómo llegan a conocimiento de los hechos que relatan, por haber estado presente en el momento en que se abrió el cofre perteneciente al actor con motivo de llevarse a cabo una desinfección que comprendió entre otras dependencias el baño de hombres. Ante ello, considero que el hecho que motiva la pérdida

de confianza invocada por la demandada, impediendo de la prosecución del contrato de trabajo y que se expresa en la misiva de despido, se encuentra acabadamente probado. Y la sustracción indebida de una cosa o bien ajeno, como el ocultamiento para impedir ser visto es un hecho ética y legalmente reprochable, por lo que resulta entendible que la empleadora haya perdido la confianza en su empleado, pues haber sorprendido al trabajador con productos que allí se elaboran ocultos en su cofre personal sin justificación alguna, es un hecho grave y determinante de la pérdida de confianza que justifica el despido por injuria, por exiguo que fuera el valor de lo sustraído. Especial atención merece la postura asumida por el accionante al momento de valorar la injuria, quién en el intercambio epistolar y en la demandada, niega el hecho que se le atribuye, y al ser interrogado en uso de las facultades que el art. 200 del CPC le confiere al magistrado, y después de haber escuchado a los testigos, manifiesta que efectivamente había tres perfumes en su cofre, que estaban a simple vista, pero que la cerradura de su cofre había sido forzada, cosa que por no haber sido planteada oportunamente resulta inverosímil, improbable. Su tesis se funda en que el hecho atribuido no existió, no en que su cofre había sido violado y por ello estaban los tres frascos de perfume dentro del mismo. Como consecuencia de lo expuesto, considero ajustado a derecho el despido del actor por pérdida de confianza, toda vez que quedó demostrada la maniobra desplegada por el trabajador de esconder en su cofre personal tres frascos de perfume que se estaban fabricando ese día. Así se ha resuelto que, ***“En el despido por pérdida de confianza resulta irrelevante el valor económico en juego, pues lo significativo para juzgar el obrar del trabajador es el acto desleal, que impide continuar las relaciones en un plano de buena fe.”*** (CNTrab., sala I, 25/11/08, TSS, 2009-603). También que, ***“El haber sido sorprendido el trabajador con mercadería oculta de la empleadora -en el caso, tres barras de chocolate- al pretender retirarse del establecimiento en el cual trabajaba,***

*constituye un hecho grave y determinante de la pérdida de confianza que justifica el despido por injuria, por exiguo que fuera el valor de lo sustraído pues no es la cantidad o el valor pecuniario de lo sustraído lo que califica la ilicitud de un hecho, sino que es lo cualitativo lo que determina la antijuridicidad de la conducta o incumplimiento del trabajador.”* (Juzgado del Trabajo y Conciliación N° 3 de La Rioja, 08/03/2006, “S., M. A. C/SUPERMERCADOS NORTE S.A. S. DESPIDO”, Rubinzal Online, Cita: RC J 2697/06), y que, *“Resulta válido el despido impuesto por pérdida de confianza si en el cofre personal del trabajador se encontraron bienes de propiedad del empleador, sin justificación alguna de su presencia.”* (CNTraba., sala VI, julio 17-992. – García, Abel I. c/Nocrodor S.A.: DT 1992-B, 1888). Cabe señalar que en ese mismo sentido me pronuncié en sentencia de fecha cinco de mayo de dos mil diecisiete, en los autos Expte. N° 3.650 – Letra: “A” – Año: 2015 – Caratulados: “A.A.A C/WAL-MART ARGENTINA S.R.L. S/DESPIDO”, de registro de este mismo Juzgado, Secretaría “A”. Que el soporte normativo y jurisprudencial señalado, los hechos tal como se expresan, y la prueba merituada en su conjunto, forman un cuadro de convicción suficiente, que necesariamente me llevan a sostener el motivo invocado por la empleadora para provocar el despido está acabadamente probado, justificando a su vez el despido por pérdida de confianza, correspondiendo el rechazo de la demanda intentada en todos sus términos, toda vez que se encuentran cancelados los rubros remuneratorios que también reclama el actor, conforme se desprende de la documentación reconocida en los términos del art. 220 del CPC –v.fs.33-, particularmente me refiero al recibo de liquidación final de fs. 23.

III)-Costas y Honorarios: Que atento el resultado alcanzado –rechazo total de la demanda- se imponen las costas del proceso al actor vencido (arts. 158 y 159 del CPC), con la prevención contenida en el art. 165 inc. 5° del mismo cuerpo legal, difiriéndose la regulación de honorarios profesionales para el supuesto de quedar firme el

presente decisorio.

Por todo lo expuesto,

**RESUELVO:**

I)-RECHAZAR en todas sus partes la demanda interpuesta por +++ en contra de +++ S.A. conforme lo expuesto en considerando SEGUNDO.

II)-IMPONER las costas al actor (arts. 158 y 159 CPC), con la prevención establecida en art. 165, inc. 5° CPC.

III)-DIFERIR la regulación de honorarios profesionales.

IV)-PROTOCOLÍCESE Y HÁGASE SABER.