

María Florencia Crecchia

Trabajo Final de Graduación

***“La pérdida de confianza como causal de
despido por justa”.***

Supuestos y condiciones de procedencia.

Universidad Siglo 21

Abogacía

2017

Resumen

El presente trabajo final de graduación investigó, a través del método cualitativo, los supuestos y condiciones de configuración de la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa, en el marco del derecho laboral vigente. La pérdida de confianza es el sentimiento subjetivo del empleador frente al incumplimiento del deber de fidelidad del trabajador. Si bien esta figura aún no ha sido receptada por el legislador, es jurisprudencialmente considerada causal autónoma de despido justificado ya que será el magistrado quien analice si el hecho puntual de incumplimiento del trabajador reviste la gravedad suficiente como para generar dudas sobre su futuro accionar, impidiendo la continuidad del vínculo laboral y generando su extinción. En estas circunstancias, adquiere relevancia práctica y teórica conocer la importancia de las sanciones previas al hecho rupturista a la hora de la valoración del juez sobre la causal pérdida de confianza.

De este modo, se plasmó un modelo teórico que detalla la relación de trabajo, la eventual conclusión de la misma y los supuestos y las condiciones causales de la pérdida de confianza, a fin de establecer la relevancia de las sanciones previas al hecho generador de la ruptura a la hora de la valoración del juez. Asimismo, se analizaron el texto de la ley laboral vigente, la jurisprudencia y la doctrina pertinentes para recolectar los datos de estudio necesarios. En resumen, se sentaron las bases para una doctrina lo más clara posible sobre el tema, lo que redundará, en definitiva, en garantía de ambas partes ante un eventual conflicto.

Palabras claves: Contrato de trabajo – Despido por justa causa – Pérdida de confianza.

Abstract

The present final graduation study investigated, through the qualitative method, the assumptions and conditions of configuration of the loss of confidence as a cause of dismissal for just cause, within the framework of existing labor law. The loss of confidence is the subjective feeling of the employer against the breach of the duty of fidelity of the worker. Although this figure has not yet been accepted by the legislature, it is jurisprudentially considered an autonomous cause of dismissal justified since it will be the magistrate who will analyze whether the specific event of non-compliance of the worker is serious enough to generate doubts about his future actions, the continuity of the labor link and generating its extinction. In these circumstances, it is of practical and theoretical importance to know the importance of the penalties prior to the groundbreaking act at the time of the judge's assessment of the causal loss of confidence.

In this way, a theoretical model that details of employment, the eventual conclusion of the same and the assumptions and causal conditions of loss of confidence, in order to establish the relevance of the sanctions before the source of the break at the time of the assessment of the judge was expressed. We also analyzed the text of the current labor law, jurisprudence and doctrine relevant to collect the necessary study data. In summary, has laid the foundations for a doctrine as clear as possible on the subject, which will result, ultimately, in guarantee of both parties before an eventual conflict.

Key words: contract working - dismissal with just cause - loss of confidence.

Índice

Introducción.....	5
Capítulo I: La relación laboral.....	10
1.1. Concepto de relación laboral.....	10
1.2. Concepto de contrato de trabajo. Requisitos. Forma. Prueba.....	11
1.3. Principios rectores del Derecho del Trabajo.....	15
1.4. Derechos y deberes de trabajador y empleador.....	20
1.5. Conclusiones parciales.....	26
Capítulo II: Extinción del contrato de trabajo.....	28
2.1. Concepto.....	28
2.2. Clasificación de causales.....	29
2.3. Despido con justa causa. Configuración de injuria laboral.....	35
2.4. Conclusiones parciales.....	41
Capítulo III: Pérdida de confianza.....	43
3.1. Concepto.....	43
3.2. Supuestos y condiciones de procedencia.....	45
3.3. Conclusiones parciales.....	51
Capítulo IV: Análisis doctrinario y jurisprudencial.....	53
4.1. Análisis doctrinario de la pérdida de confianza.....	53
4.2. Análisis jurisprudencial de la pérdida de confianza.....	54
4.2.1. Caso “Acosta Daniel c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A. s/ despido.....	54
4.2.2. Caso “B., N. E. c/ Limpiolux SA”.....	56

4.3. Conclusiones parciales.....	59
Conclusiones finales.....	61
Bibliografía.....	65
Doctrina.....	65
Legislación.....	67
Jurisprudencia.....	67
Otras fuentes.....	70

Introducción

En toda sociedad existen valores que son compartidos por la mayoría de sus miembros, valores éstos que permiten generar lazos y vínculos estables a lo largo del tiempo, entre aquéllos. Dichos valores informan, de un modo y otro, todos los aspectos de la vida comunitaria. En el aspecto jurídico - legal, encontramos particulares ámbitos donde esto se refleja especialmente, por ejemplo el derecho laboral, lugar caro al cuidado de valores especialmente sensibles para el hombre de hoy.

La relación laboral, también, se basa en valores generales como son la fidelidad, la buena fe y la confianza. Desde esta perspectiva, existen deberes de conducta para ambas partes y, por consiguiente, entre trabajador y empleador, deberá existir confianza mutua, siendo el valor confianza un dato o elemento subjetivo que consiste en la seguridad o razonable certeza que se tiene de que la otra persona actuará de cierto modo en ciertas circunstancias (Grisolía, 2008).

En el siguiente trabajo final de graduación, el tema específico de análisis será la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa. Ahora bien, ¿Qué es la pérdida de confianza? Es el sentimiento subjetivo del empleador frente al incumplimiento del deber de fidelidad por parte del trabajador, incumplimiento que puede consistir en omisiones o acciones de éste último contrarias a los principios rectores del derecho laboral en el desempeño de sus tareas por parte del empleado, que se centra en la razonable duda respecto del futuro desempeño de dicho trabajador respecto de las tareas encomendadas. (Grisolía, 2008).

La pérdida de confianza es una causal extintiva del contrato de trabajo que no se encuentra expresamente receptada en el texto de la ley laboral como

tampoco, consiguientemente, sus presupuestos causales. Esta omisión dio lugar a múltiples interpretaciones y conflictos en jurisprudencia y en doctrina, lo cual justifica y motiva la elección del tema de análisis.

De modo general y sintético, nuestros tribunales han dicho que para invocar el instituto que resulta eje de la investigación, debe existir un incumplimiento imputable al trabajador de los deberes de prestación o conducta que configure un daño para el empleador, afectando sus intereses materiales y / o inmateriales de tal modo que razonablemente impidan la prosecución de la relación laboral en tanto que el empleador ve frustrada su seguridad en el posterior desempeño correcto del trabajador (De Diego, 2008).

El objetivo general de la investigación consistirá en espigar posibles soluciones para la problemática de precisar doctrinalmente cuáles son los supuestos y bajo qué condiciones se configura la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa en el marco del artículo 242¹ de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)²⁻³, en tanto que aquéllos no se encuentran legalmente enumerados. Así, en el desarrollo del presente se intentará analizar, de manera específica y detallada, el vínculo laboral y los conflictos o acontecimientos que pueden producirse durante la vigencia del mismo; a fin de comprobar la hipótesis sobre la importancia de las sanciones previas al hecho generador de la ruptura a la hora de la valoración del magistrado sobre la causal pérdida de confianza.

¹ Artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo: “Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

² Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/1976. B.O. 13/05/1976.

³ En adelante se utilizará la sigla “LCT” como referencia a la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo, la investigación intentará cumplir con los siguientes objetivos específicos: explicar los principios fundamentales sobre los que se asienta jurídica y legalmente la relación laboral, analizar las posibles causas de extinción de la relación laboral y la regulación del despido en la LCT, describir en profundidad la pérdida de confianza y sus requisitos y examinar cuáles son las facultades otorgadas al juez para dictar sentencia frente a la posibilidad de calificar un despido por pérdida de confianza.

En orden a reunir los medios necesarios para resolver el problema concebido como objeto de esta investigación y probar la hipótesis planteada se realizará un análisis documental (Hernández Sampieri, 2006) utilizando las siguientes fuentes de información (Yuni y Urbano, 2006): primarias (legislación), secundarias (doctrina y jurisprudencia) y terciarias (libros y manuales de estudio).

Se entiende que, en tanto que la estrategia metodológica consiste en lograr los objetivos propuestos, se estará utilizando el método cualitativo de investigación (Yuni y Urbano, 2006) que es el de mayor uso en el ámbito jurídico y que en el presente trabajo permitirá al lector encontrar respuestas para el tema planteado.

Los métodos de investigación que se harán valer en este trabajo serán el descriptivo y el exploratorio (Hernández Sampieri, 2006), consistente el primero en detallar los caracteres de procesos, personas u objetos; y el segundo en profundizar sobre un tema poco estudiado. Así, el primero de dichos métodos específicos permitirá abarcar y comprender la figura de la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa en el marco del artículo (art.)⁴ 242 de la LCT y luego, a

⁴ En adelante se utilizará la abreviatura “art.” en relación a la palabra “artículo”.

través de la exploración de leyes, doctrina y jurisprudencia abordar a una conclusión general.

El corpus de análisis estará conformado por la Constitución Nacional, la LCT sancionada en 1974 con sus posteriores modificaciones y sentencias de tribunales provinciales y nacionales sobre la configuración de la pérdida de confianza. En cuanto a la delimitación temporal del presente trabajo, se tomará como punto de partida el año 1974 con la sanción de la LCT, que es rectora del derecho individual del trabajo y es el cuerpo normativo fundamental de la materia. En cuanto a los niveles de análisis, la investigación comprenderá el estudio de legislación, doctrina y jurisprudencia nacional y provincial. También se estudiarán aquellos convenios internacionales celebrados por nuestro país que consagren principios relativos a la materia laboral y a la protección del despido.

En orden a ello y para intentar lograr el cometido, el trabajo se llevará a cabo a lo largo de cuatro capítulos. En el primer capítulo se sentarán las bases del marco teórico por lo que se detallará la relación laboral, el contrato de trabajo, los principios rectores del derecho laboral y los derechos y deberes que se generan entre empleador y trabajador. En el capítulo dos se expondrá la extinción de la relación laboral regulado por la LCT, haciendo hincapié en el despido con justa causa y la configuración de la injuria. En el tercer capítulo, nudo en el que se desarrollará el problema objeto de la investigación, se analizará la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa distinguiendo sus supuestos y condiciones de procedencia y en el cuarto capítulo, finalmente, se profundizarán diversos casos de la jurisprudencia que permitirán sentar las bases para comprobar la hipótesis planteada.

Así y en resumidas cuentas, se intentará llegar a una conclusión que incremente el conocimiento acerca de las posibles causales de configuración de la pérdida de confianza y acerca de cuáles serían sus supuestos y condiciones de procedencia, a los fines de aportar conocimientos que lleven a consolidar una doctrina sobre dicho instituto que resulte lo más clara posible y garantizadora de los derechos de ambas partes de la relación laboral, a la par que intente contribuir a dar una respuesta en relación a la importancia que adquieren las sanciones previas al hecho generador de la ruptura a la hora de la valoración del juez sobre la causal pérdida de confianza. En otras palabras, resulta claro que esta temática presenta relevancia teórica y práctica ya que intentará precisar los derechos y de deberes de ambas partes contractuales en orden a evitar, en lo humanamente posible y por parte de alguna de éstas, decisiones basadas en movimientos subjetivos o arbitrarios.

Capítulo I:

La relación laboral

1.1. Concepto de relación laboral.

La relación laboral se entabla cuando un trabajador presta un servicio o ejecuta una obra y el empleador como contraprestación se obliga al pago de una remuneración en dinero (Grisolía, 2008). Esta particular relación o vínculo se encuentra regulada en el art. 22 de la LCT⁵.

Así, teniendo en cuenta la definición legal, se puede señalar que esta relación jurídica nace cuando se comienza, efectivamente, a prestar el servicio o a realizar la obra, ya que se exterioriza una situación de hecho que exhibe, entre otras cosas, el vínculo de dependencia entablado. Para reconocer la existencia de la mencionada relación de trabajo es necesario contar, en simultáneo, con cuatro presupuestos básicos, a saber: calificación del trabajador para la tarea a realizar, horario laboral definido, remuneración o salario establecido, al igual que lugar de trabajo determinado. De este modo, el trabajador pondrá su capacidad y fuerza de trabajo a favor del empleador que tiene la facultad de dirigirlo y el deber de retribuir económicamente a aquel por el esfuerzo realizado (Vázquez Vialard, 1999).

Ahora bien, resulta importante indicar que a fin de impedir que el empleador se beneficie de la prestación y luego desconozca el vínculo laboral con el trabajador, ante la eventualidad de que dicho contrato plasmado en la realidad fáctica pueda no encontrarse reseñado por escrito, la LCT impone que los efectos

⁵ Art. 22 de la LCT: “Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

de la relación sean similares a los del contrato de trabajo formalizado, a excepción de que un tercero de buena fe se oponga o desconozca la mencionada relación. Por lo tanto, se presume que cuando empieza la relación laboral existe un contrato de trabajo, salvo prueba en contrario (Grisolía & Ahuad, 2016).

1.2. Concepto de contrato de trabajo. Requisitos. Forma. Prueba.

El contrato de trabajo se encuentra regulado en el art. 21 de la LCT⁶ y la doctrina nos acerca la siguiente definición del mismo:

Consiste en un acuerdo de voluntades (de quienes pueden expresarlo libremente) entre dos personas, una de las cuales tiene que ser física, o un grupo de ellas, que se compromete, a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral (que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios) a disposición de la otra, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión, pero preciso en lo que se refiere a cada día de prestación (arg. art. 21, LCT) (Vázquez Vialard, 1999, p. 312).

A los fines de iniciar la caracterización del contrato de trabajo, a partir de los extremos citados, primero resulta fundamental indicar que para su existencia deben necesariamente concurrir dos sujetos. Por un lado, el trabajador que, conforme lo prevé el art. 25 de LCT⁷, es una persona humana que se compromete personalmente a realizar una obra o servicio, por lo que no puede delegar o confiar

⁶ Art. 21 LCT: “Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

⁷ Art. 25 LCT: “Trabajador. Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.

su actividad a otra. Además, es de gran importancia destacar que este individuo recibe especial protección de la ley por estar sujeto a diferencias naturales que lo colocan en inferioridad de condiciones frente al otro sujeto (empleador) que contrata sus servicios. Por el otro lado, se ubica el empleador, que es la persona que proporciona instrucciones u órdenes y supervisa al trabajador en la realización de las tareas asignadas, a la par que se encuentra obligado a retribuir pecuniariamente al mismo por las tareas realizadas. Además, cuenta con facultades para imponer sanciones ante incumplimientos de las obligaciones encomendadas (Grisolía, 2008).

Ahora bien, para que se configure el contrato de trabajo deben existir al menos cuatro requisitos. El primero de ellos es el objeto, consistente en la prestación de una actividad a cargo del trabajador, actividad que debe ser personal e infungible (la ejecuta el propio empleado), lícita (conforme a los parámetros legales), posible de ser realizada y determinada en cuanto a la obligación a cumplir (Vázquez Vialard, 1999).

Otro elemento primordial es la forma, que se basa en un requisito externo del contrato laboral que exterioriza la voluntad de las partes contratantes. Según el art. 48 de la LCT⁸ rige la libertad de formas, es decir se puede elegir cualquiera salvo que por una modalidad particular de contratación se prevea una formalidad específica en el texto de la ley. Ejemplo claro de ellos son los contratos a plazo fijo, para los cuales la LCT obliga a realizarlos por escrito. El tercer requisito es el

⁸ Art. 48 de la LCT: “Forma. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares”.

consentimiento, regulado en el art. 45 LCT⁹, que se perfecciona cuando se expresa la voluntad y conformidad de ambas partes a la realización del contrato. La cuarta y última condición es la capacidad de las partes, es decir, la aptitud para contraer derechos y obligaciones (Vázquez Vialard, 1999).

Con igual énfasis, Mirolo (2003) detalla seis rasgos particulares que fácilmente se pueden advertir en todo contrato de trabajo. El primero consiste en la ajenidad ya que el trabajador no participa de las ganancias de la empresa y se mantiene extraño del producto que realiza. Otra particularidad radica en la subordinación que involucra tres aspectos: jurídica (trabajador debe cumplir las órdenes del empleador conforme al marco normativo), económica (remuneración a cambio de la labor) y técnica (recibe órdenes e instrucciones del empleador). El tercer carácter es la indelegabilidad ya que el trabajador realiza el trabajo de manera personal. De igual forma, enumera la profesionalidad, por realizarlo como medio de vida, la continuidad de la relación a lo largo del tiempo y la exclusividad ya que no puede poner su capacidad de trabajo para varios empleadores de manera simultánea.

También se puede observar que tanto la definición legal como la doctrinaria no hacen hincapié en el tiempo de duración del contrato ya que el mismo puede ser determinado o indeterminado (Gatti, 2000), más allá que, desde siempre, se entendió que dicha particular relación jurídica tenía vocación de perdurabilidad. Por ello, Grisolia (2008) afirma que se está atravesando, en el orden nacional e internacional, por una “crisis del contrato de trabajo”, ya que frente a los avances tecnológicos se necesitaría un replanteo del tema por observarse, en la vida diaria,

⁹ Art. 45 de la LCT: “Consentimiento. El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes”.

que cada vez son menos los trabajadores por tiempo indeterminado a causa de que los empleadores deciden fragmentar el trabajo y contratar sólo para la realización de un determinada obra o servicio.

Para finalizar con la caracterización del contrato de trabajo, haremos referencia a su probanza. Sabido es que, la prueba se puede hacer efectiva por diferentes medios, tales como testigos, indicios, informes o pericias, que permiten demostrar la verdad o falsedad de un determinado acontecimiento. En materia laboral, según lo contenido en el art. 50 de la LCT¹⁰, rige la libertad probatoria y por lo tanto la existencia de un contrato de trabajo se podrá acreditar por cualquier medio de prueba. Sin embargo, la LCT consagra en su artículo 23¹¹ un principio de presunción de la existencia del mencionado contrato, que aparece cuando se acredita la real prestación del servicio u obra (Grisolia, 2008). Asimismo, durante el proceso judicial, se aplica el principio de inversión de la carga probatoria ya que el trabajador que invoca el hecho de la relación laboral, suele tener mayor dificultad para acreditarlo, en tanto que será el empleador quien contará con mayor facilidad probatoria, debido a que cuenta con constancias escritas que son de su exclusiva órbita, como por ejemplo el Libro Especial del art. 52 de la LCT¹² en el que se registran los salarios de los empleados (De Diego, 2008).

¹⁰ Art. 50 de la LCT: “El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto por el artículo 23 de esta ley”.

¹¹ Art. 23 de la LCT: “Presunción de existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

¹² Art. 52 de la LCT: “Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de

1.3. Principios rectores del Derecho del Trabajo.

A modo de inicio de la sección, es dable recordar que el Derecho del Trabajo, como rama autónoma del Derecho en general, se destaca, entre otras calificaciones, por contar con ciertos principios particulares y distintos a los del Derecho Común, que condicionan la mayor parte de esta disciplina (Fernández Madrid, 2007). Estos principios son criterios estándares que informan la legislación sobre una determinada materia y orientan al juez sobre la interpretación de las normas que rigen la misma. Es decir, son reglas sobre las que se asienta el orden legal. En el ámbito laboral, dichos preceptos se encuentran consagrados por el art. 11 de la LCT¹³, que permite su aplicación por parte del magistrado para resolver casos concretos. Es importante destacar que protegen la dignidad del trabajador y permiten que el vínculo entre empleador y empleado resulte perdurable a lo largo del tiempo (Grisolía, 2008).

Asimismo, los principios generales del Derecho del Trabajo cuentan con tres funciones: normativa, ya que el magistrado podrá aplicarlos de manera subsidiaria ante la falta de una ley que regule una situación en particular; interpretativa, pues son pautas que orientan al intérprete e informativa, porque sirven para presentar al legislador la necesidad de elaborar nuevas normas que cubran vacíos legales a la par que lo impulsan a dejarse guiar por su función

asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación. Se prohíbe: 1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. 2. Dejar blancos o espacios. 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa. 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación”.

¹³ Art. 11 de la LCT: “Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.

rectora al momento de la concreta plasmación legislativa (Fernández Madrid, 2007).

De esta manera, y de acuerdo a Mirolo, 2003; se pueden enumerar los siguientes principios:

- Principio protectorio: dicho de modo amplio, intenta resguardar al trabajador, protegiendo su dignidad como persona. Dicho principio involucra tres reglas básicas y conocidas del derecho laboral: regla in dubio pro operario (el juez en caso de duda en la interpretación de una norma debe decidir a favor del trabajador por estar en relación de desequilibrio respecto del empleador), regla de condición más beneficiosa (en caso de modificar el contrato debe ser para ampliar derechos al trabajador y no para restringirlos) y regla de la norma más favorable (si existen dos o más normas aplicables a un caso concreto, el juez debe decidir por la que resulte más favorable al trabajador). Este principio se encuentra previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional¹⁴ (C.N.)¹⁵ ya que plantea la protección y custodia del trabajador a través de las leyes por considerarlo la parte más débil del vínculo laboral.

¹⁴ Art. 14 bis de la Constitución Nacional: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

¹⁵ En adelante se utilizará la sigla “C.N.” como referencia a la Constitución Nacional.

- Principio de primacía de la realidad: prioriza los hechos y las conductas ocurridos en la realidad sobre lo pactado o denominado por las partes.

“En materia laboral rige el principio de primacía de la realidad, por lo cual la naturaleza de las relaciones debe determinarse por el examen de las características que las conformen y definan en la realidad de los hechos y no por documentaciones – en el caso de locación de servicio - cuya suscripción o emisión bien pudo constituir una imposición más del dador de trabajo”¹⁶.

- Principio de razonabilidad: consagra una interpretación de las normas de acuerdo a la razón, al buen sentido y a las conductas habituales de las partes durante la ejecución del contrato y anteriores al surgimiento del eventual conflicto.

- Principio de buena fe: proveniente del latín *bona fides* y que, si bien es un principio rector del derecho en general, se aplica de modo particular en el laboral, hasta tal punto que se encuentra positivamente receptado en el art. 63 de la LCT¹⁷. Este precepto, adquiere relevancia para la pérdida de confianza, tema de investigación, ya que protege la actuación honesta y honrada de ambas partes del contrato en el cumplimiento a las obligaciones, a través de conductas que hacen a un buen trabajador y a un buen empleador en el marco de un particular contrato laboral.

Así, la jurisprudencia tiene por dicho que “el principio de buena fe no sólo es aplicable a la relación jurídica que mediara entre las partes sino también al

¹⁶ CNTrab., Sala VII. “Zelasco c/ Instituto Obra Social del Ejército”, DT. 2003- B- 1019.

¹⁷ Art. 63 de la LCT: “Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

proceso en el cual se ventila una controversia, con la finalidad de preservar la seguridad jurídica”¹⁸.

- Principio de irrenunciabilidad: intenta evitar que el trabajador, por encontrarse en una desfavorable situación económica, acepte cláusulas contractuales que impliquen renunciaciones a derechos establecidos.

“El principio de irrenunciabilidad normado por el art. 12 LCT, abarca también los derechos emergentes de los acuerdos celebrados en el marco de la autonomía de la voluntad; por ello resulta inaceptable que, bajo el pretexto de una realidad económica por la que atraviesa el comercio y la empresa, se pretenda que los trabajadores, como modo de conservar su fuente de trabajo, resignen sus derechos laborales y acepten una reducción de sus ingresos, sin el antecedente de un conflicto y sin que se advierta modificación de la contraprestación asumida”¹⁹.

- Principio de continuidad de la relación laboral: el contrato de trabajo se caracteriza por ser de tracto sucesivo, es decir, que no se agota en una sola prestación sino que revela una vocación de permanencia y estabilidad. Por ello, el principio de continuidad laboral se dirige a la conservación del empleo y mantenimiento de la relación laboral.

Otros autores como Grisóla, 2008, adicionan distintos preceptos tales como:

¹⁸ CNTrab., Sala VII. “Balassanian c/ ISSSB”, DT. 2003 – A – 242.

¹⁹ CNTrab., Sala IX. “Hootshots c/ Lera”, DT. 2003 – A – 814.

- Principio de gratuidad en procesos judiciales y administrativos: este precepto se encuentra regulado en el art. 20 de la LCT²⁰ y garantiza el acceso gratuito a la justicia por parte de los trabajadores, para que éstos no deban resignar sus derechos laborales por no contar con medios económicos suficientes como para respaldar gastos en tasas de justicia.

- Principio de equidad: otorga al juez la facultad de apartarse del sentido estricto de las palabras de la norma cuando resulten perjudiciales respecto del trabajador en el caso concreto y aplicar el espíritu de la ley en pos de una resolución lo más justa posible.

- Principio de igualdad de trato: involucra dos aspectos: uno basado en la igualdad de trato del empleador hacia todos sus trabajadores y otro, que establece igual remuneración por igual tarea, receptado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

- Principio de progresividad: el legislador en su tarea debe siempre ampliar derechos a favor del trabajador y nunca restringirlos o disminuirlos.

- Principio de justicia social: su esencia radica en dar a cada uno lo suyo para lograr el bien común, en normas básicas que permiten al individuo vivir y desarrollarse dentro de la comunidad. Es decir, intenta conferir medios para quien esté en desigualdad de condiciones pueda razonablemente equilibrarlas. En general, este principio está orientado a los actos del Estado para preservar el bien común, los derechos y el bienestar general.

²⁰ Art. 20 de la LCT: “Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante”.

En resumidas cuentas, en este apartado se intento detallar los principios rectores del Derecho del Trabajo, entendiendo que, para lograr los objetivos de la investigación, es sumamente importante comprender los alcances del principio de primacía de la realidad, del principio de continuidad laboral y del principio de buena fe que se verán plasmados en los capítulos tres y cuatro.

1.4. Derechos y deberes del trabajador y empleador.

En líneas generales, conviene comenzar recordando que el contrato de trabajo involucra relaciones que exceden lo patrimonial comprometiendo también la moral y la ética de las partes contratantes (Gatti, 2000). A partir de dicha premisa axiológica, cabe decir que en toda relación laboral se generan derechos y deberes entre trabajador y empleador, es decir, prestaciones recíprocas y facultades según las circunstancias y modalidades de contratación, siempre signados por aquélla (Vázquez Vialard, 1999).

En este orden de cosas, existen deberes para ambas partes que deben ser cumplidos en el desarrollo del contrato e incluso al extinguirse el mismo; es decir, deberes de conducta y morales que permiten una relación estable y deseablemente sin conflictos, como por ejemplo actuar de buena fe, con colaboración y solidaridad (Grisolía & Ahuad, 2016). El deber de buena fe involucra a las dos partes ante ciertas circunstancias y encuentra su origen en la histórica figura del “*bonus pater familiae*” del derecho romano, refiriéndose a la conducta esperada acorde a los objetivos planteados y al proceder honesto (De Diego, 2008).

Ahora bien, comenzando desde la perspectiva del trabajador, Grisolía (2008) enumera los siguientes deberes específicos:

- Deber de diligencia: el trabajador debe cumplir las tareas asignadas con responsabilidad, puntualidad, dedicación y conforme a lo pactado.

- Deber de colaboración: el trabajador debe auxiliar en caso de peligro grave e inminente o fuerza mayor de la empresa.

- Deber de fidelidad: es decir, de no ejecutar actos en contra de los intereses del empleador, en definitiva, con basamento en el valor general y cotidiano de la honestidad. Además, siguiendo el art. 85 de la LCT²¹, el trabajador debe guardar secreto de la información que tenga a su alcance en razón de la actividad laboral misma.

- Deber de obediencia: conforme lo prevé el art. 86 de la LCT²², el trabajador debe obedecer las órdenes y tareas impuestas por el empleador siempre que éstas resulten legítimas y funcionales.

- Deber de custodiar todos los elementos e instrumentos de trabajo.

- Deber de no concurrencia: debe evitar realizar transacciones o maniobras en general que perjudiquen la imagen, las ganancias y los beneficios de la empresa a la par que realizar actividades que compitan, al menos potencialmente, con la

²¹ Art. 85 de la LCT: “Deber de fidelidad. El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte”.

²² Art. 86 de la LCT: “Cumplimiento de órdenes e instrucciones. El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso”.

misma, salvo autorización del empleador. Este deber se encuentra regulado en el art. 88 de la LCT²³.

- Deber de responsabilidad: por los daños ocurridos por culpa o dolo en la realización de las tareas.

Así planteadas las cosas, el trabajador también ostenta los siguientes derechos (De Diego, 2008):

- Derecho a preservar la propiedad de sus inventos o descubrimientos siempre que no haya sido contratado con tales fines.

- Derecho a la intimidad.

- Derecho a la intangibilidad del salario: se le debe garantizar el cobro oportuno e íntegro de la remuneración o salario.

Habiendo reseñado los derechos y deberes del trabajador, a continuación se enunciarán los deberes del empleador (Grisolía, 2008):

- El pago de la remuneración al trabajador como contraprestación por los servicios brindados por éste, en el tiempo y la forma previstos,

- La protección de la salud psicofísica y de la dignidad del empleado, previniendo, respecto del mismo, accidentes o enfermedades que se pudieren evitar,

- La encomendación de trabajo acordado dentro de los requisitos legales y pactados,

²³ Art. 88 de la LCT: “Deber de no concurrencia. El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste”.

- La debida diligencia y criteriosidad, cuando requiera actividades o tareas al trabajador,

- La observación de las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social,

- El llenado de los libros que indica la ley,

- La capacitación y formación del personal,

- El respeto por la libertad expresión de pensamientos, tanto religiosos como políticos, por parte de los trabajadores,

- La no discriminación en el trato con los empleados y en las remuneraciones y

- La transparencia en la información brindada a cada trabajador, sobre aspectos que hagan a la relación laboral.

Asimismo, el empleador posee los siguientes derechos (Grisolía, 2008):

- De organización: planificar el trabajo según tiempo, lugar y modo. Así, el empresario tiene, según experiencia y conocimientos, la capacidad de disponer discrecionalmente de los recursos humanos y económicos, la tecnología y los bienes de producción. Ahora bien, esta facultad encuentra un límite ya que debe adecuarse a leyes, reglamentos, contratos, usos y costumbres.

- De dirección: dar órdenes, instrucciones y directivas para la realización de bienes o servicios, respetando los preceptos legales y convencionales según las finalidades de la empresa.

- De control: supervisar el cumplimiento de las tareas por parte del personal a cargo.

- De reglamentación: establecer lineamientos, derechos y deberes por escrito para así lograr una mejor organización del trabajo encomendado.

- De alteración de las condiciones de contratación (*ius variandi*) siempre que no perjudiquen al trabajador, resulten irrazonables, causen perjuicios materiales o morales y no alteren condiciones esenciales. Es decir, el empleador puede alterar, de manera razonable y prudente, ciertos aspectos del contrato para mejorar o modernizar la producción encontrando como límite la indemnidad económica, física y moral del trabajador. Este derecho se encuentra consagrado en el art. 66 de la LCT²⁴.

- Poder disciplinario: sancionar determinadas acciones u omisiones de los trabajadores, teniendo en cuenta que dicha sanción debe resultar razonable y proporcionada con respecto a la falta cometida y que debe notificarse fehacientemente por escrito garantizando en todo momento el derecho de defensa por parte del empleado. La finalidad de la sanción debe ser corregir incumplimientos y conservar la responsabilidad y buena conducta del trabajador.

En general, la sanción es una medida adoptada por el empleador a fin de castigar un determinado hecho realizado por el trabajador que perjudica sus intereses ya sean materiales o inmateriales. Por ello, resulta importante aclarar que

²⁴ Art. 66 de la LCT: “Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”. (Sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.088 B.O. 24/04/2006).

existen en el ámbito del Derecho Laboral distintas clases de sanciones, dentro de las más usuales encontramos suspensiones y apercibimientos (De Diego, 2008).

El apercibimiento consiste en un llamado de atención que suele aplicar el empleador frente a faltas leves en trabajadores que no tienen antecedentes sancionatorios previos. En cambio, la suspensión disciplinaria se presenta cuando el trabajador no presta servicios o ejecuta obra por los días que fije el patrón según la gravedad de cada caso en particular. Para resultar legítima debe contener justa causa, notificarse por escrito y contener plazo fijo de suspensión (De Diego, 2008).

De este modo, Grisolí (2008) destaca que, en diferentes fallos y en el texto de las LCT, existen principios o requisitos que debe respetar el empleador para que la sanción a aplicar pueda ser considerada válida. Dichos principios son:

- Contemporaneidad: debe mediar razonable proximidad temporal entre la falta y la aplicación de la sanción.

- Proporcionalidad: consiste en la razonabilidad entre falta y sanción aplicable.

- Non bis in idem: un mismo hecho de incumplimiento no puede generar más de una sanción.

- Razonabilidad: consiste en la prudencia y criterio objetivo del empleador a la hora de sancionar.

En efecto, resulta importante saber que la sanción debe comunicarse por escrito y medio fehaciente al trabajador expresando la causa en forma clara. Ahora bien, una vez notificada la misma, el empleado dispondrá del plazo de 30 días para cuestionarla y así ejercer su derecho de defensa tal como lo prevé el art. 67 de la

LCT²⁵. Es decir, la impugnación de una sanción por parte del trabajador no denota una conducta de adversario, sino que la realiza en salvaguarda de sus derechos, toda vez que si no lo hace, puede deducirse que aceptaba que existió un actuar merecedor de aquélla (Grisolía, 2008).

La más grave dentro de las sanciones previstas es el despido, en tanto que ante un incumplimiento grave, impide la continuidad de la relación laboral y le produce al trabajador grandes perjuicios, dado que se verá compelido a buscar nuevos horizontes en su vida laboral y profesional, tarea ésta siempre incierta y angustiante. Asimismo, es una excepción al principio de continuidad de la relación laboral, previsto en el art. 10 de la LCT²⁶, principio que vela, en definitiva, por la seguridad y tranquilidad del trabajador, configurando la llamada estabilidad laboral, que redundará en su bienestar psicológico y espiritual, deseable para todas las personas (Grisolía, 2008).

Se destaca que este enfoque sobre despido y extinción del contrato de trabajo se analizará en profundidad en el próximo capítulo.

1.5. Conclusiones parciales.

Durante el desarrollo de este primer capítulo, se intentó presentar los tópicos básicos del Derecho Laboral a fin de consolidar el marco teórico del presente trabajo. Sabido es que esta rama del derecho es autónoma por lo que cuenta con preceptos y particularidades propias; por este motivo se expusieron

²⁵ Art. 67 de la LCT: “Facultades disciplinarias. Limitación. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.

²⁶ Art. 10 de la LCT: “Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.

conceptos básicos y necesarios para enmarcar y argumentar jurídicamente la temática elegida de la pérdida de confianza como causal de despido con justa causa.

En un comienzo, se expuso la relación laboral regulada por la LCT, consistiendo la misma en la prestación de tareas por parte del trabajador y el pago de una remuneración como contraprestación a cargo del empleador. Así, el concepto de contrato de trabajo nos acerca una protección mayor aún que la que podría dar un contrato genérico, dados sus requisitos y formalidades explicadas de manera detallada a lo largo del capítulo.

En lo que respecta a los principios rectores del Derecho del Trabajo, se puede decir que informan la materia y guían al intérprete, por lo que son de suma relevancia en el tema tratado, especialmente los principios de continuidad de la relación laboral, buena fe y primacía de la realidad.

Por último, se detallaron los deberes y derechos tanto del trabajador como del empleador. Específicamente, es menester advertir los alcances del poder sancionatorio del empresario a fin de comprender su concepto teórico para comprobar luego la importancia de las sanciones previas al hecho rupturista a la hora de la valoración del juez sobre la pérdida de confianza. También, es relevante conocer en profundidad el deber de fidelidad ya que facilita el actuar honesto en el plano de la relación laboral y más allá de ésta, en la vida misma, propendiendo a la práctica de la virtud, fin último del actuar humano según lo enseñaran los grandes pensadores de todos los tiempos. Éstos, son fundamentales a la hora de configurar un despido con justa causa que se da frente al incumplimiento de los mencionados deberes y se explicará en el próximo capítulo.

Capítulo II:

Extinción del contrato de trabajo

2.1. Concepto.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, existen situaciones de hecho que pueden llegar a la disolución del mismo, decidida por una o ambas de las partes de la relación. A pesar de la vocación de continuidad propia de estos contratos, en el ritmo de vida diario, las partes pueden encontrarse frente a ciertas situaciones que impiden la conservación del vínculo (Vázquez Vialard, 1999). La extinción del contrato de trabajo involucra las diferentes causales que generan su finalización y los efectos previstos en cada caso en particular por la ley (De Diego, 2008). Las diversas formas de extinción previstas en el ordenamiento jurídico permiten observar su importancia social y la necesidad de proteger al trabajador frente al camino arduo e incierto que genera la pérdida del empleo (Fernández Madrid, 2007).

Así, la estabilidad en el empleo configura un derecho del trabajador a conservar el vínculo laboral por el tiempo previsto, ya sea éste determinado o indeterminado. En rigor, nos encontramos en el derecho comparado con dos sistemas: propio e impropio (Grisolía, 2008).

El sistema de estabilidad propio proporciona la nulidad de la extinción del vínculo jurídico sin justa causa; y a su vez puede ser absoluto (para el empleador se encuentra prohibido despedir sin configurar una causal y queda obligado a reincorporar al trabajador) o relativo (si se niega a reincorporar al trabajador, deberá abonarle una indemnización agravada, como es el caso de los representantes gremiales). En cambio, el sistema de estabilidad impropia reconoce, a favor y en

protección del empleado, que en caso de despido se le deba una indemnización ya que no garantiza que el vínculo perdure a lo largo del tiempo (Grisolía, 2008).

Resulta importante aclarar que el derecho laboral de nuestro país se rige por la estabilidad impropia ya que permite el despido sin invocar una justa causa pero le impone al empleador una serie de obstáculos a la hora de tomar esa decisión, como el pago de una indemnización que se calcula sobre la base del salario mensual y la antigüedad del trabajador, valorado siempre en el caso concreto (De Diego, 2008).

2.2. Clasificación de causales.

Conforme lo mencionado supra, la extinción del contrato de trabajo produce el cese de los efectos del mismo para el futuro (Fernández Madrid, 2007). A partir de la perspectiva de De Diego (2008), se puede clasificar a esta finalización, según quien tome la decisión, en:

- Por decisión del empleador: dispuesta de manera unilateral por éste, ya sea el despido con justa causa o sin ella.

- Por decisión del trabajador: el trabajador, por su propia voluntad, decide resolver el contrato, por ejemplo, a través de la renuncia.

- Por decisión de ambos: existe un acuerdo conjunto como la extinción de común acuerdo.

- Por causas ajenas a la decisión de las partes: muerte, inhabilidad o incapacidad sobreviniente del empleador o del trabajador.

- Por causas objetivas: acontecimientos externos que salen de la órbita de control de las partes tales como un sismo o una inundación.

Ahora bien, para lograr el objetivo de esta investigación, resulta conveniente reafirmar que el despido, entre otras formas de extinción, es un acto jurídico válido que genera el cese de los efectos del contrato de trabajo para el futuro y el nacimiento de nuevos derechos y deberes, para ambas partes, tales como el pago de una indemnización o la devolución de las herramientas de trabajo. A su vez, es un acto recepticio ya que se resulta eficaz desde que se comunica por medio fehaciente a la otra parte. (Fernández Madrid, 2007).

Grisolía (2008) clasifica al despido en directo o indirecto según el sujeto que toma la decisión. El despido indirecto es resuelto por el trabajador en tanto que exista un incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o convencionales por parte del empleador que interrumpa la continuidad del contrato. De este modo, el trabajador que invoque la causal deberá intimar a su empleador a fin de que modifique sus conductas y, en caso de no conseguir un resultado positivo, podrá considerarse despedido y deberá en la instancia judicial probar los hechos y el derecho. Ejemplo claro de ello es el despido basado en el cambio caprichoso o arbitrario del empleador en las condiciones o modalidades de contratación (De Diego, 2008).

En cambio, el despido directo, que resulta importante a los fines del presente trabajo, consiste en la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación laboral, ya sea exponiendo una justa causa o no (Grisolía, 2008).

El despido sin justa causa se fundamenta en la decisión del empleador de finalizar la relación sin invocar una causa, resultando asimilable al mismo el caso en que se invoque una causa falsa o que, a pesar de no ser falsa, no pueda ser acreditada en el ámbito judicial. Este tipo de despido se admite en el derecho

laboral de nuestro país ya que adopta el sistema de estabilidad impropia, conforme lo mencionado en la sección anterior, que intenta evitarlo imponiendo una sanción indemnizatoria al empleador que así lo disponga. Precisamente, el despido sin justa causa conforma un acto jurídico válido, aunque resulte una medida arbitraria, e irrevocable, salvo común acuerdo de las partes (De Diego, 2008).

Es menester aclarar que nuestra C.N. en el art. 14 bis protege al trabajador frente al despido dispuesto de manera abusiva, o sea, sin invocar una justa causa, y que el art. 245 de la LCT²⁷ reglamenta esta tutela a través de la indemnización por antigüedad. En consecuencia, la indemnización es pecuniaria y se calcula tomando como base el salario y la antigüedad del empleado en cada caso en concreto (Gatti, 2000). Para computar la antigüedad se tiene en cuenta la fecha de inicio del vínculo hasta el día en que se notifica o comunica el despido por medio fehaciente. De esta manera, el empleador se verá obligado a pagar una suma de dinero equivalente a un sueldo por cada año o fracción mayor a tres meses que haya trabajado, al mismo tiempo que para el cálculo se utiliza la mejor remuneración mensual, normal (sueldo regular) y habitual (que se repite en todos los meses) devengada durante el último año o fracción mayor a tres meses (De Diego, 2008).

²⁷ Art. 245 de la LCT: “Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo”. (Sustituido por art. 5 de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004).

Además, ante la ruptura intempestiva y sin causa, el empleador deberá abonar las remuneraciones obligatorias tales como (Grisolía, 2008):

- Salario anual complementario proporcional: más conocido como aguinaldo, consistente en la doceava parte de las remuneraciones percibidas en cada semestre porque se abona dos veces al año, el 30 de junio y el 30 de diciembre. En caso de ruptura, se calcula teniendo en cuenta los días trabajados en el semestre ya que se consigue día a día, conforme lo previsto en el art. 123 de la LCT²⁸.

- Vacaciones proporcionales: son los días consecutivos en los cuales el empleado no concurre al establecimiento laboral a los fines de ocio y descanso, además de sus funciones higiénicas y biológicas. Las mismas no pueden ser compensadas en dinero porque perderían su verdadera finalidad de descanso; aunque, frente a la extinción, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización por vacaciones no gozadas conforme los días debidamente trabajados, según lo dispone el art. 156 de la LCT²⁹.

- Días trabajados hasta el despido: el empleador deberá abonar los días trabajados del mes hasta la fecha de despido ya que finalizó el contrato antes del plazo en que debía pagarle el sueldo.

²⁸ Art. 123 de la LCT: “Extinción del contrato de trabajo – Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio”.

²⁹ Art. 156. De la LCT: “Indemnización. Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo”.

- Indemnización sustitutiva de preaviso: el preaviso consiste en un aviso anticipado al trabajador de la extinción del vínculo, es decir, es la garantía de notificar la finalización del contrato con la antelación prevista por ley. El plazo del preaviso, conforme lo prevé el art. 231 de la LCT³⁰, dependerá de la antigüedad del trabajador: si se encuentra en período de prueba le corresponderá quince días antes, hasta cinco años de antigüedad se le debe comunicar un mes antes y más de cinco años de antigüedad le corresponde dos meses antes. A su vez, el art. 232 de la LCT³¹ dispone que frente al despido, si el empleador omite el preaviso deberá abonarle una indemnización acorde los salarios que hubiera percibido en el tiempo de preaviso omitido.

En este orden de cosas, es dable resaltar que el mínimo de la indemnización por despido sin justa causa, es decir, la suma en dinero que obligatoriamente el empleador deberá abonar conforme lo prevé la ley, será de un mes de la mejor remuneración normal, mensual y habitual, más allá de la antigüedad del trabajador, ya que así lo dispone el último párrafo del art. 245 de la LCT (Grisolía & Ahuad, 2016).

En cuanto al tope de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT se regula que será de tres veces el salario promedio previsto en el convenio colectivo, pero en caso de no estar abarcado por él, se les aplica el de alguna actividad afín

³⁰ Art. 231 de la LCT: “Plazos. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de QUINCE (15) días; b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior”. (Sustituido por art. 3 de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004).

³¹ Art. 232 de la LCT: “Indemnización sustitutiva. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231”.

que resulte más favorable para el trabajador. De todos modos, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (C.S.J.N.)³², en el año 2004, declaró la inconstitucionalidad de este tope a través del fallo “Vizzotti”³³ (Grisolia, 2016).

Carlos Alberto Vizzoti era director médico de Asistencia Médica Social Argentina (A.M.S.A) y percibía un salario de \$11.000 mensuales. Luego de 16 años de relación laboral, fue despedido sin justa causa. Al momento de computar la indemnización, el empleador aplica el tope del Convenio Colectivo de Sanidad, lo que implicaba una reducción del 90% de la suma que realmente debería abonarle.

Frente a este caso concreto, la C.S.J.N. revocó la decisión de la Sala 2° de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNTrab.)³⁴, que había dejado sin efecto la sentencia de primera instancia que fijaba la inconstitucionalidad del límite a la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 de la LCT; y estableció que el tope de tres veces el promedio de las remuneración del convenio colectivo debe desestimarse cada vez que importe una reducción superior al 33% ya que esta disminución importaría una transgresión a la protección constitucional del trabajador frente al despido sin justa causa. Así, la base queda compuesta por el 67% de la mejor remuneración devengada, y luego este monto se deberá multiplicar por la antigüedad del empleado.

"[...] [E]l importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio a los fines de determinar la indemnización sin justa causa, lo que significaría consentir un instituto jurídico que termina

³² En adelante, se utilizará la sigla “C.S.J.N.” como referencia a la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina.

³³ C.S.J.N., “Vizzoti c/ AMSA S.A”, Fallos 327:3677 (2004).

³⁴ En adelante se usará la sigla “CNTrab.” como referencia a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el citado art. 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes y de que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario”³⁵.

Al decir de De Diego (2008), este fallo ha sido criticado por doctrina ya que la C.S.J.N. puede declarar la inconstitucional del tope, en tanto que no generar un nuevo mecanismo para calcularlo, ya que estaría invadiendo funciones propias del Poder Legislativo.

Este apartado permitió comprender que el despido, entre las distintas formas de formas de extinción del contrato laboral, puede ser sin justa causa o con causa. A los fines de la investigación, es relevante el despido con justa causa previsto en el art. 242 de la LCT que se detallará a continuación.

2.3 Despido con justa causa. Configuración de la injuria laboral.

Conforme lo dicho en el capítulo anterior, el contrato de trabajo genera derechos y deberes, para ambas partes, que no sólo abarcan la ejecución de tareas que dispone la LCT, los convenios colectivos, los estatutos profesionales y el propio contrato; sino que también deben observar los deberes de buena fe y diligencia previstos en el art. 62 de la LCT³⁶. Ahora bien, ante la inobservancia, por uno de los sujetos de la relación (empleador o trabajador), de lo convenido, el responsable del incumplimiento deberá responder por los alcances de la situación (Grisolía, 2008).

³⁵ C.S.J.N., “Vizzoti c/ AMSA S.A”, Fallos 327:3677 (2004).

³⁶ Art. 62 de la LCT: “Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”.

Así es que frente al incumplimiento de los deberes a cargo de las partes, que altere la fundamental armonía de la misma, se puede producir su extinción a través del instituto específico del despido por justa causa. Esta temática se encuentra prevista en el art. 242 de la LCT³⁷, artículo que expresa que cuando una de las partes haya incumplido con sus deberes u obligaciones, incurre en la configuración de un acto injurioso que puede revestir tal gravedad como para que la otra parte tenga el derecho de rescindir la relación laboral (De Diego, 2008).

El art. 242, L.C.T., establece que cualquiera de las partes puede extinguir el contrato de trabajo en tanto y en cuanto la contraparte haya incumplido con sus obligaciones laborales, siendo tal incumplimiento de semejante magnitud que no tolere la prosecución del vínculo; es decir, que la contraria haya cometido un acto injurioso de tamaño trascendencia como para que la parte damnificada no tuviera más remedio que dar por finalizado el vínculo contractual por exclusiva responsabilidad del causante de la injuria (Gasquet, 2015, p.1177).

En este orden de cosas, resulta importante aclarar que la injuria consiste en el “acto u omisión de una de las partes que afecta intereses legítimos de la otra que para justificar la ruptura del contrato debe revestir especial gravedad” (Fernández Madrid, 2007, p. 1843). La injuria cuenta con dos notas tipificantes que son el incumplimiento de las obligaciones a cargo de una parte y la gravedad del mismo. Además, posee dos elementos: uno subjetivo, basado en el obstáculo para la

³⁷ Art. 242 de la LCT: “Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

continuidad del vínculo laboral, y otro objetivo, constituido por las circunstancias de cada hecho en concreto (Fernández Madrid, 2007).

La injuria, como causal de despido por justa causa, se basa en un ilícito contractual por inobservancia de los deberes legales, contractuales o convencionales. Así, la jurisprudencia nos acerca el siguiente concepto: “la injuria como causa de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño sino que basta sólo para ello la antijuricidad de la misma sin necesidad de un análisis de culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral”³⁸.

Por lo tanto, los efectos de la injuria como causal de despido dependen de cuál de las dos partes contratantes los invoque. En el caso de que sea el trabajador quien invoque la injuria, tendrá derecho a la indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT, extremos ya detallados supra. En cambio, si la injuria es denunciada por el empleador, éste tiene derecho a dar por finalizado el vínculo laboral y se exime de la indemnización por antigüedad y la correspondiente a la sustitución del preaviso; en tanto que, si la injuria no resulta finalmente admitida en juicio, el despido se convertirá en sin justa causa y deberá abonarle la indemnización del art. 245 de la LCT (Fernández Madrid, 2007).

Ahora bien, el legislador, en la LCT, presenta un concepto amplio de injuria remitiendo a los incumplimientos de las obligaciones y omitiendo realizar una enumeración clara, expresa y exhaustiva de los casos que la configuran, con lo cual será el juez quien prudencialmente determine si el hecho reviste la gravedad como

³⁸ STJ Jujuy. “Castillo c/ Hotel Augustus SRL”, DT. 2001-B-1450.

para tornar imposible la prosecución del vínculo laboral (Grisolía, 2016). En este sentido, la LCT sólo otorga directivas generales tales como derechos, deberes e indemnizaciones, en tanto que será el juez, quien, con prudencia y razonabilidad, determinará si un particular hecho injurioso reviste la gravedad suficiente como para desplazar el principio de continuidad o conservación de la relación laboral previsto en el art. 10 de la LCT³⁹.

Por consiguiente, “no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242, LCT, enuncia en forma general”⁴⁰.

Grisolía, 2008, nos acerca, a modo de ejemplo, los siguientes casos de injuria del empleador:

- Negativa de la relación laboral: si el empleo no se encuentra registrado, el trabajador deberá intimar al empleador a fin de que regularice su situación laboral pero frente a su negativa puede considerarse despedido a exclusiva responsabilidad del patrón y en el ámbito judicial será aquél sobre quien caiga la obligación de acreditar la realidad del contrato laboral, teniendo también en cuenta las presunciones del art. 23 de la LCT⁴¹.

³⁹ Art. 10 de la LCT: “Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.

⁴⁰ CNTrab, Sala IV. “Pedemonte c/ Socorro Médico Privado”, RDL. 2000-II-463.

⁴¹ Art. 23 de la LCT: “Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

- La modificación arbitraria e irreflexiva de las modalidades de contratación.

- Falta de pago de de las remuneraciones: el salario tiene carácter alimentario por lo que resulta indispensable que sea abonado en tiempo y forma; si así no ocurriese el trabajador podrá intimar al empleador bajo aviso de considerarse despedido por su culpa.

- Falta de depósito de los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales, conforme lo establece el primer párrafo del art. 80 de la LCT⁴².

- Acoso sexual: consiste en actitudes de índole sexual que resulten ofensivas para la víctima, ataquen su libertad sexual y ocasionen un perjuicio en la tarea a realizar y en el ámbito de trabajo.

- Mobbing o acoso psicológico en el lugar de trabajo: se basa en la violencia ejercida contra un trabajador durante un largo período de tiempo que entorpece la ejecución de sus tareas y obligaciones e incluso puede atentar contra su integridad psíquica y física.

- Actos de discriminación: según lo expresa el art. 81 de la LCT⁴³, el empleador deberá otorgar igual trato a todo el personal, por lo que se encuentra prohibido que realice cualquier acto discriminatorio en contra de un trabajador a partir de características personales o de su pensamiento político o religioso.

⁴² Art. 80 LCT Primer Párrafo: “La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual”.

⁴³ Art. 81 de la LCT: “Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Por otro lado, resulta también relevante explicitar algunos de los casos de injuria de parte del trabajador (Fernández Madrid, 2007):

- Inasistencias y falta de puntualidad: para justificar el despido deberá tratarse de tardanzas e inasistencias reiteradas sin aviso o justificación y se tendrá en cuenta la antigüedad y las sanciones de las que pudiere haber sido posible (apercibimientos, llamados de atención), desde el comienzo del contrato de trabajo.

- Estado de ebriedad y consumo de drogas y estupefacientes en el establecimiento laboral: en este caso en particular, se valoran los antecedentes y el cargo o función que desempeña. Específicamente, en la cuestión de la ebriedad, se tendrá en cuenta si se trata de un estado ocasional, que sólo da lugar a sanciones disciplinarias, o de un estado habitual, que impide la realización de tareas y faculta al empleador a sancionar e incluso romper con el vínculo laboral.

- Concurrencia desleal: el empleado ejecuta operaciones por cuenta propia y sin autorización del patrón que pueden poner en riesgo las ganancias, imagen y reputación de la empresa.

- Violación de los controles de salida.

- Violación de los reglamentos de trabajo.

- La rotura de una maquinaria o equipo de manera dolosa o con culpa grave, a través de actos u omisiones por parte del trabajador.

- La adulteración de sistemas informáticos que registran datos relevantes para el normal funcionamiento de la empresa.

- Injuria sobre enfermedades: el trabajador omite dar aviso sobre la afección, se niega a realizarse los controles médicos impuestos por el empleador o no se reincorpora al tener el alta médica.

- Pérdida de confianza: es el sentimiento subjetivo basado en un hecho objetivo a cargo del empleado por el cual el empleador pierde su seguridad o razonable certeza de que éste actuará, en el futuro, de determinada manera ante ciertas circunstancias.

Acorde lo expuesto, es importante aclarar que los casos mencionados son sólo ejemplificativos y por supuesto existen muchos más detallados por la doctrina y la jurisprudencia o a detallarse en el futuro.

2.4. Conclusiones parciales.

En resumidas cuentas, en este segundo capítulo, se intentó sentar las bases normativas del despido. Guiando este proceso, se comenzó detallando la extinción o cese de los efectos del contrato de trabajo y así se comprendió que el despido es una de las formas de extinción que finaliza el contrato laboral.

Ahora bien, el despido es un acto jurídico válido que produce la interrupción definitiva del contrato de trabajo como también el comienzo de nuevos derechos para las partes. Grisolíá, 2008, acercó la clasificación tal vez más clara y precisa de despido y a la que adhiere este trabajo, que es la distinción entre despido directo e indirecto según el sujeto de la relación laboral que lo disponga.

A su vez es preciso destacar que el despido directo se escinde en despido con justa causa o despido sin justa causa. En estos términos, y llegados aquí, será de suma utilidad para el objeto de esta investigación conocer con exactitud el concepto de despido con justa causa y la configuración de la injuria.

De este modo, se ha efectuado un análisis del despido con justa causa y su regulación en el art. 242 de la LCT. El mismo se configura cuando el empleador decide extinguir el contrato laboral frente al incumplimiento de deberes a cargo del trabajador. Para ello, deberá acreditar una injuria, es decir, que la inobservancia resulte grave e impida la continuación de la relación laboral (De Diego, 2008).

El legislador omitió detallar específicamente los casos que conforman la injuria por lo que será el juez quien, de manera prudente y razonable, decida si un hecho es injurioso y, en su caso, reviste la gravedad suficiente como para concluir la relación laboral. Por este motivo, la jurisprudencia ha reconocido algunos casos de injuria del trabajador tales como: el estado de ebriedad y el consumo de drogas en el lugar de trabajo, la pérdida de confianza, daño intencional a los bienes o a la imagen de la empresa, violación a los reglamentos de trabajo, entre otros. En el siguiente apartado, se analizará en profundidad la injuria configurada por la pérdida de confianza, objeto de nuestra investigación, que produce el despido con justa causa.

Capítulo III:

Pérdida de confianza

3.1. Concepto.

Al comienzo de este capítulo, es necesario recordar algunos conceptos claves vertidos en apartados anteriores. Resulta sumamente importante aclarar que el despido con justa causa es la forma de extinción del nexo laboral más grave, respecto del trabajador, dentro de las posibles, en tanto que impide la continuidad de la relación laboral y le produce a éste grandes perjuicios dado que se verá compelido a buscar nuevos horizontes en su vida laboral y profesional, tarea ésta siempre incierta y angustiante. Asimismo, es una excepción al principio de continuidad de la relación laboral, previsto en el artículo 10 de la LCT, principio que vela, en definitiva, por la seguridad y tranquilidad del trabajador, configurando la llamada estabilidad laboral, que redundará en su bienestar psicológico y espiritual, deseable para todas las personas (Grisolia, 2008).

Observando el cumplimiento de los deberes a cargo de trabajador desde la mirada del empleador, cabe aclarar que este último posee facultades disciplinarias para sancionar la no efectivización de los mismos. Cuando el hecho del incumplimiento del trabajador revista tal gravedad que no permita la prosecución de la relación laboral, se configura una injuria, es decir, un grave ilícito contractual que abre el camino al despido con justa causa (De Diego, 2008).

Ahora bien, como se dijo, la ley laboral no ha receptado en su texto, de manera clara y exhaustiva, los casos que configuran una injuria, con lo cual será el juez quien prudencialmente determine si el caso en cuestión reviste tal gravedad, como para extinguir la relación laboral. Sin embargo tanto jurisprudencia como

doctrina son coincidentes en considerar a la pérdida de confianza como una de ellas (Fernández Madrid, 2007).

En este marco, la pérdida de confianza, temática central del presente trabajo, es el sentimiento subjetivo basado en un hecho objetivo a cargo del empleado por el cual el empleador pierde su seguridad o razonable certeza de que dicho trabajador actuará, en el futuro, de determinada manera ante ciertas circunstancias. Dicha desconfianza se refiere a la inobservancia de principios rectores de toda relación laboral, tales como la buena fe, la solidaridad, la fidelidad, la concurrencia regular y puntual al trabajo, etc. (Grisolia, 2008).

La Real Academia Española, en su primera acepción define a la confianza como la “*Esperanza firme que se tiene de alguien o algo*”. (Diccionario de la lengua española (DRAE), 2001). La relación laboral se basa en valores generales y compartidos por toda la sociedad como son la fidelidad, la buena fe, la honestidad y la confianza que hacen mejores los comportamientos cotidianos de las personas, contribuyendo al bien de la comunidad. De este modo, entre trabajador y empleador deberá existir confianza mutua, siendo el valor confianza un dato o elemento subjetivo que consiste en la seguridad o razonable certeza que se tiene de que la otra persona actuará de cierto modo en ciertas circunstancias (Aquino, 2015).

Es un incumplimiento a los deberes de fidelidad. No es 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. El hecho desleal y sus alcances deben ser fehacientemente probados por el

empleador, no bastando sus meras conjeturas.

(Grisolía, 2008, p. 460)

En este orden de cosas, “la pérdida de confianza es, en principio, un hecho de carácter subjetivo, razón por la cual no pueden tener trascendencia para justificar una resolución contractual. Empero, cuando la pérdida de confianza resulta la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso, el hecho que por su gravedad no consiente la prosecución laboral, y cuyo corolario resultaría la pérdida de confianza, configura causal de despido”⁴⁴. Es decir, “la pérdida de confianza, como causal de despido, tiene que derivar de un hecho objetivo que traduzca la imposibilidad de continuar la relación laboral”⁴⁵.

Abundando en la temática, “la pérdida de confianza se constituye a partir del incumplimiento de los deberes de fidelidad impuestos al trabajador por el art. 85 de la LCT, por no mantener razonables pautas de comportamiento y una conducta leal, y requiere, para configurar una injuria laboral, estar fundada en hechos que otorguen al empleador la convicción de que situaciones similares pueden repetirse en el futuro”⁴⁶.

3.2. Supuestos y condiciones de procedencia.

En líneas generales, nuestros tribunales han dicho que para invocar la pérdida de confianza como causal extintiva del contrato de trabajo, por justa causa, debe existir un incumplimiento imputable al trabajador de los deberes de prestación o conducta que configure un daño para el empleador, afectando sus intereses materiales y / o inmateriales de tal modo que razonablemente impidan la

⁴⁴ STJ Jujuy. “Cabana c/ Banco de la Provincia de Jujuy”, La Ley Online, AR/JUR/1087/1997. (1997).

⁴⁵ CNTrab., Sala X. “Farelo c/ Embajada de Australia”, DT. 2002 – A – 1238.

⁴⁶ CApel. del Noroeste del Chubut, “L.E.F. c. V.B. SRL”, La Ley Online, AR/JUR/22924/2008. (2008).

prosecución de la relación laboral en tanto que el empleador ve frustrada su seguridad en el posterior desempeño correcto del trabajador (De Diego, 2008).

Ahora bien, la jurisprudencia expresa que “no toda conducta negligente y/o pérdida de confianza resulta causal válida de despido, sino aquella que adquiere connotaciones suficientes como para alcanzar a ser estimada como tal por quienes son ajenos a la relación laboral habida entre las partes”⁴⁷. Por lo tanto, resulta menester, indicar los supuestos o elementos necesarios para configurar la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa que son dos: uno objetivo, que consiste en el incumplimiento grave de los deberes del trabajador y otro subjetivo basado en el sentimiento personal e intrínseco por el cual el empleador duda acerca del futuro desempeño o fidelidad del mismo trabajador (Grisolía, 2008).

En este tenor, “el deber de fidelidad impuesto legalmente tiene un contenido ético y patrimonial, con relación al primer aspecto, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, frustrado a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares o manifestar una conducta de este tipo”⁴⁸.

Ejemplos claros y concretos de conductas que pueden generar la pérdida de confianza respecto del trabajador son: falta de control del personal a cargo, evitación del control de entrada o salida, adulteración de facturas, fallas de caja, prestación de servicios para una empresa competidora, falta de comunicación de

⁴⁷ CNTrab, Sala VII. “Pereyra c/ Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos SA”, DT. 2003-2-1524.

⁴⁸ CNTrab., Sala II. “Coman c/ Tía S.A.”, RDLS, 2010, p. 388, n. 2528. (2002).

irregularidades al empleador, tardía rendición de cuentas, falta de control de documentación, falsificación de los montos de producción, etcétera (Grisolía, 2008).

Ahora bien, habiendo dejado en claro los dos supuestos simultáneos de procedencia de la pérdida de confianza, se procederá a detallar las condiciones para, de este modo, lograr los objetivos planteados.

En cuanto a las condiciones de configuración, es necesario saber que será el juez quien, en legítimo ejercicio de la investidura de la que es titular, aplicará la ley al caso concreto a fin de determinar si el hecho de incumplimiento del trabajador reviste la gravedad suficiente como para que el empleador se encontrara obligado a extinguir el vínculo laboral bajo la causal de pérdida de confianza. Al realizar la difícil tarea a su cargo, el magistrado deberá mantener en todo momento criterio de imparcialidad, objetividad, independencia e idoneidad (De Diego, 2008).

La prueba es el conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, permiten demostrar la veracidad de los hechos. En el tema específico de investigación, la prueba permitirá demostrar la verdad de un acontecimiento aducido por una de las partes y, siguiendo el principio de primacía de la realidad consagrado en la LCT, deberá recabarse, en principio, en el lugar y en el momento de los hechos. Sabido es que quien invoca un hecho en sede judicial deberá aportar los medios de prueba suficientes, empero en el caso del Derecho Laboral la prueba se invierte ya que el empleador es quien se encuentra en mejores condiciones para producirla (Grisolía, 2008).

De allí, que el empleador que despide invocando la pérdida de confianza deberá demostrar los motivos que lo justifican y su verdadera importancia o gravedad que impide la continuidad del vínculo laboral. Los medios de prueba más

utilizados son: testigos presenciales, fotografías, filmación o grabación de los hechos, informes técnicos sobre daños y constatación de hechos que resulten verificables por escribano público (De Diego, 2008).

Del mismo modo, el trabajador puede cuestionar la causal en los siguientes aspectos: verosimilitud o posibilidad de la causa, entidad o gravedad de la causa en cuestión, culpabilidad frente a los hechos objetivos e inexistencia de antecedentes desfavorables previos, más allá que deberá ser objeto de particular análisis el caso en que no existan tales antecedentes desfavorables al empleado pero la falta cometida sea de particular gravedad, tal como se verá infra (De Diego, 2008).

Retomando la temática, es necesario recordar que los antecedentes son sanciones o medidas que toma el empleador en su facultad disciplinaria, para mantener el orden y la armonía dentro del ámbito laboral, frente a ciertos conflictos, obstáculos, inobservancias o inconvenientes que se pueden generar en la diaria relación. Estas sanciones consisten en apercibimientos y suspensiones que se aplicarán respetando cuatro requisitos (Grisolía, 2008):

- Ante un incumplimiento o falta, el empleador no puede sancionar dos o más veces un mismo hecho.

- Debe comunicarse al trabajador por escrito y de manera clara.

- Debe guardar proporción con el hecho ocurrido.

- Debe ser oportuna, ya que es necesario que se sancione en el momento en que se comete la falta o inmediatamente después, debido a que si media un lapso de tiempo excesivo la falta quedará como consentida.

Así, se abre un gran debate jurisprudencial respecto de la existencia de las mencionadas sanciones antes de configurar un despido con pérdida de confianza. En muy pocos casos, los tribunales admiten que un solo hecho o acto puede

generar el cese de los efectos del contrato de trabajo ya que, en protección del trabajador y de la continuidad de la relación laboral, el empleador deberá aplicar su facultad disciplinaria, excepto que el hecho sea extremadamente grave y no deje más remedio que el despido (De Diego, 2008).

Es menester reiterar que el magistrado será, en última instancia, quien realice la valoración de los hechos ocurridos mediante el sistema de prueba libre que le permita realizar una apreciación lógica y prudente, no teniendo que someterse a parámetros legales prefijados. También, rige el principio de primacía de realidad, detallado en el primer capítulo, en cuanto el juez debe respetar la extensión y naturaleza de los hechos y, desde allí realizar una apreciación prudente a fin comprobar si el hecho concreto en cuestión reviste o no la gravedad suficiente como para configurar un despido justificado por pérdida de confianza tal como lo dispone el segundo párrafo del art. 242 de la LCT⁴⁹. En líneas generales, el juez deberá tener en cuenta, al momento de valorar el hecho y conforme al caudal probatorio, las siguientes condiciones (Grisolia & Ahuad, 2016):

- Debe existir un hecho vejatorio de tal gravedad que impida la prosecución del vínculo laboral.

- El hecho puede lesionar tanto intereses patrimoniales como extrapatrimoniales del empleador.

- En principio, se debe apreciar el comportamiento del empleado a lo largo de toda la relación laboral, en tanto que la falta podría ser de tal gravedad que hiciera palidecer aún a los mejores antecedentes.

⁴⁹ Art. 242, 2° párrafo de la LCT: “La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

- El hecho debe ser valorado teniendo en cuenta el contexto general de trabajo y el ámbito social en que se desarrolla.

- La pérdida de confianza debe fundarse en hechos objetivos, por lo tanto el empleador que ve frustrada su seguridad de que el trabajador actuará de determinada manera ante ciertas circunstancias deberá alegar pruebas que permitan generar la convicción en el magistrado de que es imposible la continuación de la relación laboral por verse fracturada la buena fe y confianza.

- Por principio, no pueden ser tenidos en cuenta los hechos ofensivos sucedidos con posterioridad a la extinción del vínculo laboral.

- En caso de duda sobre la apreciación del hecho rupturista, el magistrado deberá guiarse por el art. 9 de la LCT⁵⁰ y prevalecer lo que resulte más beneficioso para el trabajador. Así, la jurisprudencia reconoce que: “Si el trabajador logra con sus pruebas generar una duda firme acerca de la veracidad de los hechos y esta duda no es contrarrestada por la prueba del empleador, el juez debe tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en cuanto no sean ilógicos o incoherentes. Ahora según el principio aludido, cuando la realidad admite varias lecturas, su interpretación si el trabajador logra con sus pruebas generar una duda firme acerca de la veracidad de los hechos y esta duda no es contrarrestada por la prueba del empleador, el juez debe tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en cuanto no sean ilógicos o incoherentes”⁵¹.

⁵⁰ Art. 9 de la LCT: “El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. (Sustituido por art. 1º de la Ley Nº 26.428 B.O. 26/12/2008).

⁵¹ TSJ Santa Cruz. “C., I. c/ Empesur SA”, La Ley Online, AR/JUR/62605/2014 (2014).

Además, si bien, por regla, “la valoración de la entidad de la injuria es de resorte exclusivo de los Tribunales de Mérito, la ley impone ciertas pautas a las cuales deben atenerse, siguiendo el criterio de la prudencia y en función del carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo y las circunstancias de cada caso (arg. art. 242 LCT)”⁵².

3.3. Conclusiones parciales.

Conforme a la exposición realizada en este tercer capítulo sobre la configuración de la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa en el marco del artículo 242 de la LCT, quedan demostrados los dos supuestos que lo conforman; por un lado el incumplimiento de los deberes del trabajador y, por el otro, la razonable duda del empleador sobre como actuará este trabajador ante determinadas circunstancias en el futuro.

En cuanto a las condiciones, será de suma importancia la actuación del magistrado, quien deberá, mediante una apreciación prudente, determinar la razonabilidad y proporcionalidad del despido en relación con el hecho ocurrido.

En resumidas cuentas, todos estos extremos deberán tener la virtualidad de generar en el juez claras y razonables convicciones de que el trabajador ya no es confiable respecto del contrato laboral en conflicto; en otras palabras, que respecto del mismo se ha configurado la falta de confianza como causal de despido por justa causa. En el próximo capítulo se abordarán de manera detallada los diversos análisis tanto de doctrina como de jurisprudencia para evidenciar la hipótesis sobre la importancia de las sanciones previas al hecho rupturista a la hora de la

⁵² TSJ Córdoba, Sala Laboral. “Bulchi c/. Fondo de Comercio El Marques y Luis Alberto”, La Ley Online, AR/JUR/16761/2012. (2012).

valoración del juez sobre la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa.

Capítulo IV:

Análisis doctrinario y jurisprudencial

4.1. Análisis doctrinario de la pérdida de confianza.

Aquino (2015) elabora no sólo una interesante doctrina sobre la pérdida de confianza como causal de despido con justa causa sino también una relación entre el derecho y la moral, a raíz del fallo “A., I.A. c/ Starbucks Coffee Argentina”⁵³, en el cual la CNTrab., en su sala IX, consideró justificado el despido por pérdida de confianza ya que el empleador acreditó en el juicio que el trabajador gestionó libretas sanitarias de otros empleados de manera irregular.

En este orden de cosas, afirma que la confianza consiste en la certeza sobre el modo de actuación del trabajador ante ciertas circunstancias que se presentan en el trabajo diario. De esta manera, considera que la confianza es parte del valor honestidad por lo que no sólo se relaciona con el derecho sino también con la moral y la ética de una persona. En este sentido, conviene siempre tener en cuenta que la mentada honestidad es una virtud que debería informar todo el actuar humano y reflejarse especialmente en el mundo de las relaciones laborales, tan sensibles, por lo esforzado y dificultoso de las mismas, a la necesidad de la preservación de la dignidad de todos y el aseguramiento de relaciones sanas y edificantes de la personalidad.

El principio de buena fe importa un deber de conducta recíproco de las partes y, más allá de ciertos cuestionamientos derivados de su inespecificidad y contornos de eventual ambigüedad, es obvio que

⁵³ CNTrab., Sala IX. “A., I. A. c/ Starbucks Coffee Argentina”, La Ley Online, AR/JUR/66389/2014. (2014).

trasunta relevancia esencial, todo vez que el contrato laboral no solo se nutre de prestaciones patrimoniales, sino también, y fundamentalmente, queda inficionado con deberes de conductas y módulos de comportamiento. Con plena conectividad a aquel principio, aparece el deber de fidelidad que acarrea la obligación del trabajador – como en este caso judicial- de no ejecutar actos alguno que pudiera perjudicar los intereses de su empleador (Aquino, 2015, p. 768 y 769).

De este modo, se evidencia que es obligatorio el actuar de buena fe para ambas partes de la relación laboral y que el empleador pierde confianza en su empleador frente a determinado hecho que involucre la transgresión de los deberes de fidelidad, solidaridad y lealtad.

4.2. Análisis jurisprudencial de la pérdida de confianza.

Como se mencionó en el capítulo anterior, la jurisprudencia no es unánime a la hora de determinar la importancia que adquieren las sanciones previas al hecho rupturista cuando el juez deba realizar la valoración del juez sobre la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa. Por ello, a continuación se analizarán en profundidad dos fallos que ejemplifican esta situación.

4.2.1. Caso “Acosta D. c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A. s/ despido”⁵⁴.

En el fallo en cuestión, la CNTrab., en su Sala II, dispuso que era atinado el despido dispuesto por pérdida de confianza, en el marco del artículo 242 de la LCT. Los hechos se suscitaron de la siguiente manera. El señor Acosta desempeñaba tareas de seguridad para la empresa G4S. En fecha 26 de julio de

⁵⁴ CNTrab., Sala II. ““Acosta D. c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A.””, La Ley Online, AR/JUR/28013/2015. (2015).

2011, el trabajador gozaba de su día de franco (no laborable), sin embargo utilizó el vehículo, que le fue entregado por la empresa para servicios adicionales, y realizó un viaje personal sin autorización ni aviso. En el recorrido, colisionó con otro vehículo, por lo que generó grandes inconvenientes económicos a la empresa. Frente a este hecho, el empleador decidió el despido con justa causa basado en la pérdida de confianza y agravado por las sanciones disciplinarias previas que ya había recibido el trabajador, cúmulo de razones éstas que inducen al patrón a no poder continuar razonablemente con el vínculo laboral respecto del citado Acosta.

El citado fallo ilustra los casos en que el despido por justa causa basado en la pérdida de confianza, muestran la configuración de ésta como la culminación de un proceso sancionatorio previo, en el que el despido deviene como la consecuencia razonable e inevitable de un vínculo ya irreversiblemente desgastado (Gabet, 2015).

“[...] [E]n consecuencia, está acreditada la existencia de antecedentes disciplinarios desfavorables, en razón de los cuales recibió sanciones de su empleador por no dar adecuado cumplimiento a su débito laboral; y dichos antecedentes resultan elementos coadyuvantes de la decisión final que, con la concurrencia del antecedente acontecido el 26/07/2011, permite considerar configurada una causal objetiva de pérdida de confianza y constitutivas de una injuria que hace insostenible el mantenimiento del vínculo (art.242 LCT) todo lo cual, a mi entender, justifica plenamente la decisión de la demandada de dar por

resuelto el contrato de trabajo con fundamento en ella. En consecuencia, concluyo que el despido se fundó en causa legítima”⁵⁵.

También, es importante aclarar que al momento de considerar las sanciones previas a un hecho rupturista por pérdida de confianza, es necesario que dichas sanciones hayan sido comunicadas por escrito y de manera fehaciente al trabajador y que, además, se encuentren en su legajo personal y estén firmes, es decir que no las haya impugnado en el plazo que la LCT regula, tal como se detalló al respecto en el primer capítulo de esta investigación. En caso de que las sanciones no cumplan con todos sus principios y requisitos devienen nulas y por lo mismo, en injustificado el despido.

4.2.2. Caso “B., N. E. c/ Limpiolux SA”⁵⁶.

Ahora bien, en contraposición con el fallo presentado con anterioridad, la CNTrab., Sala II, en autos “B., N. E. c/ Limpiolux SA” dispuso que se encontraba justificado el despido por pérdida de confianza basado en un solo hecho injuriente.

En el caso en cuestión, la trabajadora despedida protagonizó una riña o pelea con una compañera, a la que, una vez que logró derribarla, le aplicó numerosos puñetazos en el rostro y en cráneo en general, por lo que el empleador sin tener en cuenta la inexistencia de antecedentes previos negativos respecto de la sancionada, ordena un despido basado en la pérdida de confianza, ya que le cabe razonablemente temer la posible reiteración de conductas desmedidas y violentas como la ya sucedida.

⁵⁵ CNTrab., Sala II. “Acosta D. c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/28013/2015. (2015), juez Pirolo.

⁵⁶ CNTrab, Sala II. “B., N. E. c/ Limpiolux SA”, La Ley Online, AR/JUR/29647/2015. (2015).

"[...] [P]or lo tanto la demandada ha logrado demostrar en autos con la prueba precedentemente analizada- y que se hallaba a su cargo (art. 377 CPCCN)-, una conducta reprochable a la trabajadora que impidió la continuidad del vínculo por pérdida de confianza al protagonizar un episodio de riña dañando la imagen de la empresa ante un cliente, en el caso el Ministerio de Economía. En consecuencia y valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo (arts. 62/63 LCT), estimo que aparece acreditada una razón configurativa de una causal que justificaba la decisión resolutoria (arg. art. 242 LCT) el cual en mi opinión resultó ajustado a derecho tal como concluyera la sentenciante grado"⁵⁷.

En otro caso similar, el empleado fue despedido por pérdida de confianza ya que utilizaba las herramientas informáticas durante todo el horario de trabajo para un emprendimiento comercial propio y ajeno a la empresa. Allí, la jurisprudencia consideró que "si bien es cierto es que el actor no contaba con antecedentes, desfavorables, los hechos en los que apareció involucrado revisten por sí solos gravedad suficientemente constitutiva de una causal objetiva de pérdida de confianza porque revela que el actor se sustraía diariamente de su débito laboral en función de una actividad comercial propia, en contraposición a las directivas que emanan de los arts. 62, 63 y 84 LCT y que, además, aprovechaba para ello bienes de la empleadora"⁵⁸.

⁵⁷ CNTrab., Sala II. "B., N. E. c/ Limpiolux SA", La Ley Online, AR/JUR/29647/2015. (2015), juez Masa, por su voto, consid. 2.

⁵⁸ CNTrab., Sala II. "B., P. I. c/ Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (E.D.E.N.O.R. S.A.)", La Ley Online, AR/JUR/76391/2013. (2013).

Asimismo, en el caso de que un solo hecho vejatorio se evaluara como posible configurador la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa, será necesario que el magistrado aplique el art. 242 de la LCT con prudencia para evitar excesos y movimientos arbitrarios o subjetivos que perjudiquen derechos del trabajador.

“El juez debe apreciar con suma prudencia el despido directo – en el caso el dependiente consumió una bebida alcohólica perteneciente a aquel durante el horario de trabajo-, teniéndolo por justificado sólo cuando la conducta del trabajador impedía proseguir la relación laboral, siquiera a título provisorio, en virtud de los principios de buena fe y conservación del empleo, así como la proyección personal que tiene el distracto en el actual contexto de conflictividad social y escasez de empleo”⁵⁹.

De este modo, resulta clave presentar, a modo de muestra, un caso que clarifica la prudencia del juez a la hora de la valoración. En el proceso, se consideró desproporcionado e injustificado el despido por pérdida de confianza basado simplemente en el envío de un mail de índole personal y afectivo a un superior. Así, se dispuso que: “la máxima sanción decidida por la patronal estuvo reñida con el principio de proporcionalidad que debe guiar la apreciación de la injuria en los términos del art. 242 de la LCT y el régimen sancionatorio progresivo de índole eminentemente conminatorio que se desprende del art. 67 de la LCT, en aras de la prosecución del vínculo laboral (art. 10 de la LCT). Consecuentemente, hizo lugar a las indemnizaciones derivadas del despido injusto

⁵⁹ CNTrab., Sala VI. “O., A. D. c/ Coto CICSA”, LL. 2001-C-757.

reclamadas al demandar”⁶⁰. Además, “el aludido mail resultaba reprochable de conformidad con las pautas que se desprenden de los arts. 10 y 242 de la LCT y frente a las particularidades del caso, tal como se sostuvo en grado, la accionada pudo haber hecho uso de las facultades disciplinarias que la ley laboral le confiere a los efectos de encausar la conducta del dependiente (cfr. art. 67 de la LCT) y no proceder sin más a la ruptura de la relación”⁶¹.

4.3. Conclusiones parciales.

Conforme lo analizado en este cuarto y último capítulo, se deja en claro que tanto doctrina como jurisprudencia son coincidentes en determinar que la pérdida de confianza requiere de dos elementos: uno objetivo (incumplimiento en sentido amplio, abarcador de numerosos y variadas situaciones posibles) y otro subjetivo (el razonable temor a la reiteración, en el futuro, de conductas negativas del tenor de las ya llevadas adelante).

Sin perjuicio de ello, doctrina y jurisprudencia no son coincidentes al momento de decidir en qué casos tendrán relevancia las sanciones previas y en cuáles no; por lo que en última instancia será el magistrado quien evaluará cada caso en particular. La valoración del juez, siempre, deberá recaer sobre el hecho objetivo o posible incumplimiento mismo, ya que la pérdida de confianza no es causal autónoma de despido, no encontrándose receptada en el texto de la LCT. En el caso en que no considere y valore las sanciones previas, deberá realizar las apreciaciones con extrema prudencia para evitar graves perjuicios en el trabajador.

⁶⁰ CNTrab., Sala II. “F., P. J. c/ Volkswagen Argentina S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/67777/2015 (2015).

⁶¹ CNTrab., Sala II. “F., P. J. c/ Volkswagen Argentina S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/67777/2015 (2015).

Asimismo, sería importante la futura recepción legal e implementación de un sistema escalonado y gradual de sanciones que permitan que el empleador, cuando se encuentra frente a un nuevo hecho de incumplimiento grave e injurioso (hecho rupturista de la relación laboral), que impide la continuación del vínculo y lo obliga al distracto, pueda mencionar que el empleado cuenta con antecedentes desfavorables previos, los cuales sumados al hecho rupturista, demuestran claramente que existe el sentimiento subjetivo de la pérdida de confianza en el empleado en particular.

Conclusiones finales

En el presente trabajo final de graduación, se intentó lograr el objetivo de precisar los supuestos y condiciones de configuración de la pérdida de confianza como causal de despido con justa causa en el marco del art. 242 de la LCT. Para ello, se comenzó analizando la relación laboral que genera derechos y obligaciones recíprocas: por un lado el trabajador debe cumplir con la tarea asignada y el empleador, como contraprestación, se compromete a pagar una remuneración en dinero. Resultan indispensables en dicha relación, para ambas partes, la observancia de los principios de buena fe, equidad, continuidad de la relación laboral, confianza, fidelidad y lealtad.

Asimismo, las partes del contrato laboral adquieren derechos y contraen obligaciones a cumplir y ejercer durante el vínculo laboral. Específicamente, resultó importante advertir los alcances del poder sancionatorio del empresario frente a distintos actos u omisiones del trabajador que afectan sus intereses legítimos.

Guiando este proceder evolutivo, se analizó en profundidad el despido, que es un acto jurídico válido que produce la interrupción definitiva del contrato de trabajo como también el comienzo de nuevos derechos para las partes. Grisolia, 2008, acercó la clasificación más clara y precisa sobre despido y a la que adhiere este trabajo, que es despido directo e indirecto según el sujeto de la relación laboral que lo disponga. El despido directo es el decidido por empleador y puede ser con o sin justa causa.

Así, se destaca que frente a la inobservancia de estos preceptos por parte del trabajador, el empleador puede resolver el contrato por justa causa (art. 242 de la LCT).

En relación con ello, la pérdida de confianza, tema específico de análisis de este trabajo final de graduación, es el sentimiento subjetivo del empleador frente al incumplimiento del deber de fidelidad del trabajador, que puede consistir en omisiones o acciones de éste contrarias a los principios antes mencionados. Si bien esta figura aún no ha sido receptada expresamente por el legislador en cuanto a su definición, es jurisprudencialmente considerada causal autónoma de despido por justa causa ya que una conducta desleal no permitiría la continuidad de la relación laboral en tanto que el empleador se encontraría ante la razonable duda de que el trabajador habría de actuar de determinado modo ante determinadas circunstancias, en el futuro.

A través de la investigación se detallaron los dos supuestos necesarios para su configuración: por un lado, el incumplimiento de los deberes de conducta establecidos por ley, convenciones, usos y costumbres por parte del trabajador y por el otro la correlativa duda del empleador sobre la correcta actuación futura de ese empleado.

En este orden de cosas y profundizando el cometido, se planteó desde un principio en el presente trabajo, determinar la importancia de las sanciones previas al hecho rupturista a la hora de la valoración del juez sobre la pérdida de confianza como causal de despido por justa causa. Finalmente, se concluyó que dependerá del caso concreto y será el magistrado quien evalué, en esa situación particular, si la ruptura unilateral de vínculo de trabajo por parte del empleador resulta la

respuesta proporcional al hecho cometido por el trabajador y si, en algunos casos, dependiendo de la gravedad o entidad del comportamiento, se tendrán en cuenta los antecedentes previos o no. El magistrado, frente a un solo hecho vejatorio que impida la continuidad del nexo laboral, deberá realizar esa valoración con suma prudencia y razonabilidad en pos de proteger al trabajador, como lo prevé el art. 14 bis de la Carta Magna Nacional y los preceptos contemplados en la LCT, particularmente el principio in dubio pro operario; y en pos de evitar decisiones arbitrarias y caprichosas por parte del empleador que pongan en riesgo la continuación de la relación laboral. Así y recordando lo advertido supra, esta ponderación que realizará el juez resultará esencial para dilucidar el conflicto, toda vez que la pérdida de confianza no se encuentra expresamente legislada y todavía no existe resolución concreta y definitiva de nuestro máximo tribunal (C.S.J.N) en relación con ella.

En resumen, y una vez hecha la investigación y reseña de las posturas involucradas en esta temática, creemos que no quedan dudas de que un solo hecho gravísimo y vejatorio puede generar la pérdida de confianza en el empleador, ergo: la ruptura del vínculo laboral por justa causa en el marco del art. 242 de la LCT.

A todo evento, es dable señalar que aportaría luz al régimen el hecho de que la legislación laboral receptara en su articulado un sistema escalonado de sanciones aplicables ante inconductas del trabajador (proporcionales, oportunas, razonables y temporáneas), que en un período determinado de tiempo (a modo de ejemplo lapso temporal de dos años), obrantes en el legajo y encontrándose las mismas firmes y consentidas, permitan que el empleador cuando se encuentra frente a un nuevo hecho de incumplimiento grave e injurioso (hecho rupturista de la relación

laboral), que impide la continuación del vínculo y lo compele al distracto, pueda mencionar que obran en el legajo del empleado estos antecedentes desfavorables anteriores, los cuales sumados al hecho rupturista, demuestran ciertamente que existe el sentimiento subjetivo de la pérdida de confianza en el empleado en particular. De este modo, la ley vislumbraría que, frente a injurias que analizadas individualmente no resultan “a primera vista” de gravedad manifiesta, sumada la misma a un conjunto de hechos anteriores que fueran correctamente sancionados, le permitan al empleador (sin perjudicar al trabajador por vías de mala fe) demostrar la existencia de este sentimiento subjetivo de pérdida de confianza que justifica el despido y que fue objeto del presente trabajo; siempre en un marco de respeto y resguardo de los derechos del trabajador, a quien se le otorgó debidamente la oportunidad de rectificar su accionar oportunamente y ajustarse al cumplimiento de sus deberes laborales. De esta manera, se llegaría a consolidar una doctrina sobre el instituto de la pérdida de confianza que resulte lo más clara posible y garantice los derechos de ambas partes de la relación laboral.

Bibliografía

Doctrina

- Ackerman, M. E. (2008). *Extinción de la relación laboral*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Ackerman, M. E. (2009). *La relación de trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Altamira Gigena, R. E. (2010). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada Tomo 2*. Buenos Aires: Errepar.
- Aquino, C. (2015). Despido por pérdida de confianza. El derecho y la moral. *Revista Derecho del Trabajo*, 4 (2), 767-772
- De Diego, J. A. (2008). *Manual de Derecho Laboral para empresas* (3°Ed.). Buenos Aires: Errepar.
- Etala, C. A. (2014). *Contrato de trabajo. Tomo 2* (7° Edición). Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Etala, J. J. (2015). La pérdida de confianza. *Revista Derecho del Trabajo*, 15 (2), 1420-1424
- Fassina, C. Y. (2016). Despido con justa causa: pérdida de confianza – Diario Laboral Número 70. Recuperado el 11 de mayo de 2016 de <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2016/04/doctrina-laboral-nro-70.pdf>
- Fernández Madrid, J.C. (2007). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I y II* (3° Ed.). Buenos Aires: La Ley.

- Fernández Madrid, J. C. y Fernández Madrid, S. (2013). *Práctica Laboral Tomo I* (4° Ed.). Buenos Aires: Errepar.
- Gabet, A. (2015). La pérdida de confianza en el despido causado. *Revista Derecho del Trabajo*, 6 (2), 1187-1192
- Gabet, E. A. (2016). Progresión en las sanciones disciplinarias para justificar un despido. *Revista Derecho del Trabajo*, 1 (1), 54-58
- Gasquet, P. A. (2015). “Acreditación del despido con justa causa”, *LLPatagonia* 2015 (octubre), 1177.
- Gatti, A. E. (2015). *Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones laborales*. Buenos Aires: Euro Editores.
- Gatti, A. (2000). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: Euro Editores.
- Goldín, A. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (1°Ed.). Buenos Aires: La Ley.
- Grisolía, J. A. (2008). *Manual de Derecho Laboral* (4° Ed.). Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Grisolía, J., & Ahuad, E. (2016). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (6° Ed.). Buenos Aires: Estudio.
- Grisolía, J. (2011). *Tratado del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo IV* (14° Ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Herrera, E. (1986). La “confianza” en la relación laboral [Versión electrónica], *Diario del Trabajo*, La Ley.

- Miroló, R. (2003). *Curso del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo I (1°Ed.)*. Córdoba: Advocatus
- Ojeda, R. H. (2011). *Ley de contrato de trabajo. Comentada y concordada. Tomo III. (2° Ed.)*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- Perciavalle, M. L. (2013). *Leyes de Contrato de Trabajo e Indemnizatorias anotadas con jurisprudencia (2° Ed.)*. Buenos Aires: Errepar.
- Pla Rodríguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.
- Sardegna, M. (2007). *Ley de Contrato de Trabajo y sus reformas comentada y anotada (10° Ed.)*. Buenos Aires: Universidad.
- Toselli, C. A. (2009). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomos I y II. (3° Ed.)*. Córdoba: Alveroni.
- Vázquez Vialard, A. (1999). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Tomo I (8° Ed.)*. Buenos Aires: Astrea.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley de Contrato de Trabajo Número 20.744. Texto ordenado por Decreto 390/1976.

Jurisprudencia

- C.S.J.N., “Vizzoti c/ AMSA S.A”, Fallos 327:3677 (2004).
- C.S.J.N., “Atienza c/ Banco de la Nación Argentina”, Fallos 327:1249 (2004).

- CNTrab., Sala II. “Acosta D. c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/28013/2015. (2015)
- CNTrab., Sala IX. “A., I. A. c/ Starbucks Coffee Argentina”, La Ley Online, AR/JUR/66389/2014. (2014).
- CNTrab., Sala VIII. “Álvarez c. F.V. S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/33099/2010. (2010).
- CNTrab., Sala VII. “Balassanian c/ ISSSB”, DT. 2003 – A – 242.
- CNTrab., Sala I. “Bartoli c/ Buenos Aires Refrescos SAT y otro”, La Ley, DT2015 (junio), p. 1187, AR/JUR/74263/2014. (2014).
- CNTrab., Sala II. “B., N. E. c/ Limpiolux SA”, La Ley Online, AR/JUR/29647/2015. (2015).
- CNTrab., Sala II. “B., P. I. c/ Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (E.D.E.N.O.R. S.A.)”, La Ley Online, AR/JUR/76391/2013. (2013).
- CNTrab., Sala II. “Coman. c/ Tía S.A.”, RDLS, 2010, p. 388, n. 2528. (2002).
- CNTrab., Sala VII. “C., W. c/ Video Drome S.A. y otro”, La Ley, DT2013 (julio), p. 1672, AR/JUR/2727/2013. (2013).
- CNTrab., Sala VII. “Díaz c/ Socorro Médico Privado S.A.”, La Ley, DT2013 (diciembre), p. 3216, AR/JUR/16081/2013. (2013).
- CNTrab., Sala II. “D. N., J. L. c/ Asociación del Fútbol Argentino”, La Ley, DJ 02/07/2014, p. 62, AR/JUR/6138/2014. (2014).

- CNTrab., Sala X. “Farelo c/ Embajada de Australia”, DT. 2002 – A – 1238.
- CNTrab., Sala II. “F., P. J. c/ Volkswagen Argentina S.A.”, La Ley Online, AR/JUR/67777/2015 (2015).
- CNTrab., Sala VI. “G., O. D. c/ Garbarino S.A.”, La Ley, DT2014 (febrero), p. 394, AR/JUR/68939/2013. (2013).
- CNTrab., Sala IX. “Hootshots c/ Lera”, DT. 2003 – A – 814.
- CNTrab., Sala VIII. “L., J. L. c/ Jumbo Retail Argentina S.A”, La Ley, DT2015 (Julio), p. 1420, AR/JUR/3525/2015. (2015).
- CNTrab, Sala I. “Maciel c/ Molba SA”, DT 2002-A-77.
- CNTrab., Sala VI. “O., A. D. c/ Coto CICSA”, LL. 2001-C-757.
- CNTrab, Sala IV. “Pedemonte c/ Socorro Médico Privado”, RDL 2000-II-463.
- CNTrab, Sala VII. “Pereyra c/ Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos SA”, DT 2003-2-1524.
- CNTrab., Sala I. “Portela c/ HSBC Bank Argentina S.A.”, La Ley, DT2013 (septiembre), p.2285, AR/JUR/4997/2013. (2013).
- CNTrab., Sala VII. “V., A. S. c/ Inc. S.A.”, La Ley, DT2014 (julio), p. 1871, AR/JUR/6070/2014. (2014).
- CNTrab., Sala VII. “Zelasco c/ Instituto Obra Social del Ejército”, DT. 2003- B- 1019.
- CApel. del Noroeste del Chubut, “L.E.F. c. V.B. SRL”, La Ley Online, AR/JUR/22924/2008. (2008).

- S.T.J. Jujuy. “Cabana. c/ Banco de la Provincia de Jujuy”, La ley, LLNOA 1998, p. 1104, AR/JUR/1084/1997. (1997).
- S.T.J. Jujuy. “L., D. F. c/ M., P. E.”, DJ 23/05/2012, p. 48, AR/JUR/75064/2011. (2011).
- TSJ Córdoba, Sala Laboral. “Bulchi c. Fondo de Comercio El Marques y Luis Alberto”, La Ley Online, AR/JUR/16761/2012. (2012).
- TSJ Santa Cruz. “C., I. c/ Empesur SA”, La Ley Online, AR/JUR/62605/2014 (2014).

Otras fuentes

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (5° Ed.). México: Mc. Graw – Hill.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para Investigar y formular proyectos de investigación* (2° Ed., Vol. 1). Córdoba: Brujas.
- *Diccionario de la lengua española (DRAE)*. (2001). Recuperado el 5 de Diciembre de 2016, de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=AF8rq9a>

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR
TESIS DE POSGRADO O GRADO
A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Crecchia, Maria Florencia
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	38.004.259
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“La pérdida de confianza como causal de despido por justa”. Supuestos y condiciones de procedencia.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	florenciacrecchia@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de toda la Tesis (Marcar SI/NO) ^[1]	Si
Publicación parcial (informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Junín, 28 de marzo de 2017

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____
_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.