



“LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO”

Carrera: Abogacía

Alumno: Luciano Borelli

Legajo: ABG10605

DNI: 3908097

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción - 2. Cuestiones Procesales 2.1 Premisa Fáctica
2.2 Historia Procesal 2.3 Resolución del Tribunal - **3. Ratio Decidendi** - **4. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales** – 4.1 Injuria Laboral. Procedencia. Pérdida de Confianza – 4.2 Poder Disciplinario. Sanción de despido. Requisitos para su procedencia – 4.3 Convergencia jurisprudencial ¿Configura justa causa de despido la pérdida de confianza? Casos controvertidos – **5. Posición del Autor** 5.1 Importancia de la prueba en torno del despido con justa causa. Valoración de la prueba. 5.2 Valoración de la prueba en cabeza del Juez. Búsqueda de la Verdad Real – **6. Conclusiones** – **7. Referencias Bibliográficas.**

1. INTRODUCCIÓN

La extinción del contrato de Trabajo es entendido como la decisión de una o de ambas partes de poner fin a la vinculación laboral que los uniera pudiendo dar derecho a las indemnizaciones que consagra el derecho constitucional, que reside en la protección contra el despido arbitrario en atención a la ausencia de estabilidad absoluta o propia dentro del marco del régimen contractual privado y dependiendo de la causal que generara el motivo extintorio.

Sabido es que el principio que pregonan la tutela y protección de trabajador es el “*principio protectorio hacia el trabajador*” y desde la introducción a nuestra Carta Magna del art 14 bis, el trabajador y el salario encuentran protección legal en el ámbito de los principios y garantías constitucionales. Ello es lo que le otorga la razón de la existencia del derecho del trabajo.

Habitualmente, en la relación contractual laboral se estipula que el incumplimiento de algunas de las obligaciones habilitará a la otra parte a exigir su cumplimiento o dar por extinguido el contrato. Sin embargo, cualquier incumplimiento no da “per se” la posibilidad de extinguir ningún tipo de contrato porque siempre debe mediar “razonabilidad” en la medida adoptada.

En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando exista alguna causa de grave incumplimiento del trabajador en sus obligaciones que tornase imposible la continuidad del vínculo, podrá el empleador denunciar el contrato con justa causa, con

los efectos que ello provocará en el trabajador, conforme lo prescripto en el art. 242 de la ley de Contrato de Trabajo.

Con el interés de aportar algunos elementos para avanzar en la discusión de esta cuestión, se realizará un acabado análisis del caso jurisprudencial elegido "***BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO Expte. N° 235/16***", lo que permitirá apreciar la facultad de los jueces para determinar la existencia o ausencia de motivación existente en la injuria laboral basado en la pérdida de confianza, como así también la valoración de las pruebas ofrecidas que sustenten o enerven la pretensión deducida por el actor y que de cómo resultado a la denuncia de despido, y por lo tanto, la extinción del vínculo laboral como la máxima sanción disciplinaria.

2. CUESTIONES PROCESALES

2.1 PREMISA FÁCTICA

El actor, el Sr. Ariel Lucas Barra, ex empleado en calidad de peón de la empresa MCC MINERA SIERRA GRANDE S.A, interpone formal demanda por despido incausado producto de un ardid injurioso el 29/04/2014. El monto total de la demanda conforme a los rubros que reclama asciende a la suma de \$ 529.082,95.

En este caso en particular y concreto, el actor reclama los rubros correspondientes a diferencia de haberes, indemnización art. 245 L.C.T., diferencias de sueldo anual complementario, multas artículos 1 y 2 ley 25.323, liquidación final, multa art. 132 bis L.C.T., pérdida de chance y daño moral. A tales fines se liquido la planilla correspondiente, conjuntamente aportando la documental la que consistió en recibos de haberes

En el relato de su presentación afirma que tuvo excelente desempeño laboral, al punto que al poco tiempo de ingresar fue promovido de peón general a ayudante de oficio. Asimismo, manifestó que el día 22/04/2014 se presentó a trabajar y que en el momento se le notificó -por medio del supervisor- que no trabajaría esa noche y que le notificarían cuándo debería volver a trabajar, cuestión que nunca sucedió. Complementariamente, aduce que concurrió el día 28/04/2014 a las oficinas donde le

comunicaron que estaba despedido por robo en perjuicio de un compañero, por lo que lo obligaron a retirarse de la empresa.

Este fue el motivo fundamental por el cual solicita la aclaración de su situación laboral meses después y en función de ello, detalla las comunicaciones cursadas por las partes. Manifiesta el actor haberse considerado en situación de despido ante el silencio de la patronal a su intimación de fecha 16/10/2014.

Por último, sostiene que el despido le provocó una importante pérdida de chance y que por la falaz imputación nunca más pudo conseguir trabajo, debiendo paliar la situación alimentaria de su familia con el trabajo de empleada doméstica de su esposa. Afirma existencia de daño moral producto de la conducta de la empleadora calificándola como maliciosa y temeraria. A tales fines, ofrece debidamente la prueba que hacen a su derecho.

Por otro lado, la demandada MCC MINERA SIERRA GRANDE S.A. niega genérica todos los hechos expuestos por la actora. En su exposición, afirma que en el caso de marras estamos en presencia de un despido directo con causa, las cuales fueron expresadas en la carta documento de despido conjuntamente con las comunicaciones siguientes cursadas entre las partes.

El suceso consistente de la injuria laboral recae a partir del reclamo ante el supervisor por parte del Sr. Sergio Rubén León de la falta de su mochila del locker, en el turno noche. Ello trajo aparejado la pérdida de tiempo en su búsqueda sin éxito y que recién al día siguiente fuese encontrada por el Sr. Capiguara, detrás del panel de la sala de control.

El contrato laboral que vinculó al obrero con MCC Minera S.A. tuvo su inicio el día 23/05/2011, cuestión no controvertida, y finalizó en el mismo momento en que llegó a conocimiento del Sr. Barra la comunicación remitida por su empleadora que lo notificó de la decisión de rescindir la relación laboral con causa, fundada en la pérdida de confianza.

2.2 LA HISTORIA PROCESAL

El Actor promueve formal demanda de indemnización por despido contra MCC MINERA SIERRA GRANDE S.A ante la Cámara del Trabajo de la Primera

Circunscripción Judicial de la Ciudad de Viedma, la misma falla determinando la existencia de un despido incausado como consecuencia de la insuficiencia probatoria.

Los presentes autos caratulados ***“BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO. Expte N° 235/16”***¹ dictada por la CÁMARA DEL TRABAJO 1RA CIRC. - VIEDMA Sentencia N° 905 del día 20/12/2019, se trata de una sentencia firme de primera instancia, es decir, no se ha interpuesto recurso de apelación a la misma.

2.3 RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta y, en consecuencia, condenar a MCC Minera Sierra Grande S.A. a abonarle al actor, Ariel Lucas Barra, la suma de \$ 97.970,90, en concepto de diferencias salariales (\$ 12.740,92) y liquidación final por despido incausado (\$ 85.229,98), importe calculado con intereses al 31/12/2019. Respecto de las costas, las mismas impuestas a la parte actora en un 90,69% y eximirlo de su pago y a la parte demandada en un 9,31% (art. 25 de la Ley P N° 1504)”.

Que la interpretación práctica efectuada en autos por el Sr. Juez Rolando Gaitán expuesto en su voto, ha sido adherido en su totalidad por los restantes jueces de la Cámara del Trabajo, ellos son, los señores Jueces Gustavo Guerra Labayén y Carlos Marcelo Valverde.

3. RATIO DECIDENDI

A los fines de ahondar en los argumentos esgrimidos por el quo que sostiene la resolución adoptada resulta menester, previamente, citar el considerando principal donde manifiesta claramente su posición respecto al suceso que dió lugar a la rescisión del vínculo laboral. Precisamente, consideró que el *“hecho ameritaba la imposición de una sanción grave, quizás hasta una suspensión por el tiempo permitido por la L.C.T., pero no resulta suficiente para decidir la resolución de la relación laboral”*².

¹ Cámara del Trabajo Viedma, 1era circunscripción, ***“BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO. Expte N° 235/16”***, 20/12/2019.

² Cámara del Trabajo Viedma, 1era circunscripción, ***“BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO. Expte N° 235/16”***, 20/12/2019, consid.3

En estos términos, lo dispuesto por el setenciante encuentra sustento jurídico y práctico. La circunstancia de que el actor haya realizado la broma a su compañero de trabajo no resultó suficiente a los fines de acreditar la injuria laboral, más aun cuando la insignificancia probatoria es determinante en el presente caso, a no permitir al Tribunal, al menos, inferir que el demandado se vió agraviado en la confiabilidad y lealtad que debe existir en el desarrollo del vinculo y que impida, consecuentemente, la prosecución del mismo.

Se resuelve que las circunstancias señaladas no encuadran en la hipótesis planteada por el art. 242 LCT. Con gran claridad, el Sr, Juez Gaitán, describe la insuficiencia de justificación alguna respecto de los términos establecido en el artículo 242 de LCT.

Se puede apreciar así que el despido, por lo considerado de acuerdo a la conducta denunciada en autos y de modo independiente en cada uno de los argumentos planteados por la demandante, como así también, la ausencia de pruebas contundente que tornen operativa la aplicación del artículo citado, deviene injustificado.

En el caso en autos, corresponde evaluar la conducta de las partes previa a la rescisión del vínculo laboral, para establecer la existencia o no de injuria, como así también la apreciación de su entidad en la causal invocada y la **valoración de las pruebas arrimadas a la causa para su demostración**, las cuales, constituyen cuestiones reservadas a la función axiológica de los jueces de grado.

Que lo considerado por el Tribunal en la sentencia en cuestión encuentra su basamento, en la insuficiencia de la prueba para arribar a la justa causa de despido.

Conforme lo establecido en el artículo 242 de la ley 20744, no cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido que se desprende del texto del artículo, debe tratarse de una inobservancia que “**por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación**”. De lo contrario, el despido juzga como arbitrario, en conformidad con lo resuelto por el quo.

Concretamente, del relato de los hechos en autos se exhibe que la causal de injuria esgrimida por el empleador fue la pérdida de confianza en función de la broma

efectuado por el Sr. Barra a su compañero de turno, que para algunos consistió en una especie de “hurto” lo cual, a claras luces no resultó probado.

Por otro lado, cabe merituar los rubros a los cuales el tribunal no dio lugar por entender que no se configuraban tales supuestos. A saber:

En primer lugar, respecto de la indemnización agravada dispuesto en los términos del art. 1 de ley 25.323, procede para aquellos casos en que el despido ocurrió antes de la intimación a regularizar la situación registral y el trabajador estaba incorrectamente registrado. El quo determinó que en el caso de autos no se configura por cuanto no se ha probado. En segundo lugar, respecto a la sanción conminatoria prevista en el art. 132 bis de la LCT, tampoco resulta procedente según lo establecido por el Tribunal por el hecho de no haber efectuado tal intimación.

Finalmente, respecto de los importes pretendidos en concepto de pérdida de chance y daño moral, el tribunal dictaminó que no resulta procedente. Que en el derecho positivo argentino la ley presume que el trabajador se vería reparado en su integridad mediante las indemnizaciones prevista por la Ley de Contrato de Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la ley 921 *Procedimiento laboral Neuquén* (apertura a prueba) la causa definitivamente fue abierta a prueba y las partes ofrecieron diferentes testigos. Sin embargo, el Sr. Sergio León supuesta “víctima del hurto” no compareció a la audiencia, lo que fue determinante a los fines de acreditar los extremos de las pretensiones.

Por último, el Tribunal dictaminó respecto de los intereses legales a aplicar en autos, en base al precedente jurisprudencial caratulado **“FLEITAS, LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO”**³ sentencia en donde en virtud de un recurso extraordinario en lo que respecta al cálculo de resolvió disponer para el cálculo de los intereses moratorios a partir del primer día del mes siguiente al dictado de la sentencia con la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor. El Tribunal justificó tal elección en virtud de la misma la que refleja de manera más adecuada el perjuicio que para el acreedor implicaría recurrir al

³ Tribunal Superior de la Provincia de Neuquén, **“FLEITAS, LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO”**, sentencia del 3 de Julio de 2018.

crédito con el objeto de procurarse la suma que le es adeudada de acuerdo a las cuestiones inflacionarias, económicas y financieras del país.

4. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

4.1 Injuria Laboral. Procedencia. Pérdida de Confianza

En el caso en autos el **PROBLEMA** fundamental del Tribunal a la hora de resolver el litigio reside en determinar si la “pérdida de confianza” generada por una broma entre compañeros de trabajo constituye una causal suficiente de despido, y en caso de ser la misma injustificada, cuáles son los rubros a indemnizar en el marco de la plataforma fáctica del caso.

Para ello, corresponde evaluar la postura del Juez al fallar y los argumentos vertidos en sus considerandos. Precisamente, sostuvo que el que el hecho era pasible de una imposición de una sanción grave, inclusive una suspensión por el tiempo permitido por la L.C.T., sin embargo, la misma no resulta suficiente para decidir la resolución de la relación laboral.

Consecuentemente dio lugar a la demanda interpuesta, pero de manera parcial, respecto de las indemnizaciones derivadas del despido incausado, aunque no por los importes reclamados, sino por el salario que determinó correspondiente. Ahora bien, respecto de los restantes rubros reclamados por el accionante, no dió lugar.

Puntualmente, subsumió los hechos del caso en autos y valoró las pruebas vertidas de conformidad con la normativa laboral vigente, interpretando de manera literal la misma.

Para determinar la procedencia de la injuria laboral se basó en lo prescripto en el art. 242 LCT, respecto de las medidas disciplinarias tuvo en consideración el art. 62 de la misma ley. Luego para los restantes rubros indemnizatorios procedentes se basó en el art. 1 de la ley 23592, respecto a la sanción conminatoria prevista lo establecido en el art. 132 bis de la LCT. Finalmente, para el reclamo de pérdida de la chance y de daño moral analizó de manera sistemática lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo en comparación a los prescripto por el Código de Fondo, CCCN (art. 1717 y sgtes. - Responsabilidad Civil-).

Cabe aclarar, que en la extensión del fallo no se ha citado doctrina respecto la materia ni tampoco jurisprudencia análoga dada lo novedoso del hecho controvertido.

Sin perjuicio de ello, es necesario analizar a la luz de la normativa aplicable la postura generalizada en la doctrina y los precedentes jurisprudenciales en la materia, si existen sentencias en las que si dieron lugar al despido fundado en la pérdida de confianza generada por el trabajador en función de sus actitudes injuriosas.

Indudablemente, nuestra normativa laboral gira en torno a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, leyes especiales y convenios colectivos especiales. La extinción del **contrato de trabajo por justa causa es definido en el artículo 242 de la LCT**, el cual sostiene que siempre que el trabajador comete un acto injurioso a los intereses del empleador, que por su naturaleza o gravedad no consienta la prosecución de la relación, el principal queda habilitado para resolver el contrato, aunque el hecho no sea punible desde el punto de vista criminal.

Autores como Carlos A. Tosselli (2009)⁴, sostienen que la injuria laboral constituye un ilícito grave de incumplimiento contractual, contrario a derecho, de los deberes de prestación o de conducta que son imputables a una de las partes, que lesiona el vínculo contractual de forma tal que lo razonable es la extinción del mismo.

Por un lado, Carlos Alberto Etala (1998)⁵, al evaluar el artículo citado -242 LCT- nos revela que no cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en sentido lato, debe tratarse de una inobservancia que **“por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”**. Es decir, aquí se hace foco en la graduación de la gravedad que revista el hecho que sea objeto de despido.

En el mismo sentido se manifiesta Julio Armando Grisolia (2004)⁶, donde señala que la parte injurianta debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer u omisión de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuación de la relación, ni siquiera provisionalmente. Ahora

⁴ Tosselli, C. A., (2009), *“Derecho del trabajo y de la Seguridad Social”*, Alveroni Ediciones, Buenos Aires.

⁵ Etala, C. A. (1999), *“Contrato de Trabajo”, Comentado, anotado y concordado con legislación modificatoria y complementaria*, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires.

⁶ Grisolia, J. A. (2004) *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”* 10° Lexis Nexis, Buenos Aires).

bien, la gravedad de la falta cometida puede apreciarse con criterio cualitativo y cuantitativo. García Martínez (1997)⁷, en los comentarios realizado a la LCT nos dice que una sola falta puede, por su gravedad, constituir por su calidad justa causa de resolución contractual y que, asimismo, dicha causal puede perder la gravedad cuando se trata a modo de ejemplo de un trabajador con larga antigüedad en el servicio con una actuación meritoria y honesta.

El caso gira en una cuestión radical y es la **PERDIDA DE CONFIANZA** la cual es definida por la doctrina como un incumplimiento a los deberes de fidelidad, como un hecho desleal que deben ser FEHACIENTEMENTE probados por el empleador. En esta línea, se entiende que no constituye una causal autónoma de despido (Grisolia, 2004).⁸

La jurisprudencia ha determinado en esta materia que la pérdida de confianza debe necesariamente derivar de un hecho que en razón de su calidad de injuriante, en otras palabras, la frustración generada en las expectativas acerca de la conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo y la responsabilidad del cargo ocupado.⁹

Esta causa no puede servir para justificar el despido cuando se apoya sólo en un elemento subjetivo, ósea la idea de la empresa de que el dependiente es infiel, desleal o indigno de confianza, debe mediar algún **hecho objetivo que torne correcta tal inferencia lógica**. De lo contrario, el despido se juzgaría como arbitrario, que es lo que en el fallo ha ocurrido.

4.2 Poder Disciplinario. Sanción de despido. Requisitos para su procedencia

En relación con el poder disciplinario se puede afirmar que de la literalidad de la ley se desprende que el empleador tiene un poder jerárquico sobre el trabajador en virtud del cual la ley lo autoriza a *“aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”* (art. 67)

⁷ García Martínez, F. (1997), *“El Contrato de Trabajo”*, Editorial Imprenta López.

⁸ Grisolia, J. A. (2004) *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”* 10° Lexis Nexis, Buenos Aires.

⁹ Sala IX, *“Alvarez, Pablo Adrián, v. Banco de Buen Ayre, s./Despido”*, RDL 2000-II-479, 29/3/2000

El despido es utilizado normalmente por el empleador como sanción disciplinaria, resultando para el trabajador la máxima y más grave sanción disciplinaria en tanto significa su expulsión del seno de la empresa.

4.3 Convergencia jurisprudencial ¿Configura justa causa de despido la pérdida de confianza? Casos controvertidos.

Cabe traer a colación cómo se ha expresado la jurisprudencia respecto de la pérdida de confianza como causal de despido laboral. La mayoría de los fallos análogos respecto de los hechos suscitados, se han expresado de manera similar a lo fallado en la sentencia en cuestión.

Por otro lado, en los autos **“VEGA NESTOR JORGE C/CLO CLO S.A. S/DESPIDO”**¹⁰ donde se ha apelado la sentencia de primera instancia cuyos hechos radican en un despido por injuria laboral, fundada en la pérdida de confianza que generó el empleado (cocinero) con 25 años de antigüedad por un encontrarse en un supuesto estado de embriaguez al retirarse del establecimiento gastronómico, hecho que no fue manifestado en el telegrama de despido. El Tribunal confirma la sentencia por entender que la causa invocada no resultaba suficiente para acreditar el despido.

Sin perjuicio de ello, encontramos sentencia en donde apartándose de los criterios mencionados se dio lugar al despido considerando justa causal la pérdida de confianza generada por el empleado ya que se detectó que el actor había ingresado al sistema con una clave a la cual él no tenía acceso y con la misma, había ingresado a recabar información confidencial. En los autos **“GUTIERREZ, FERNANDO JOSÉ C/ INDUSTRIAS JUAN F. SECCO S.A. S/ DESPIDO”**¹¹ se sostuvo *“En el caso, estas reglas incluían la prohibición de utilizar claves de acceso a un sistema que no fueran las asignadas a cada trabajador, configurándose así un accionar ilegítimo de parte del empleado. Consecuentemente con ello, resulta fundado el despido directo así decidido al haberse acreditado un incumplimiento contractual grave por parte del trabajador que impidió la prosecución del vínculo laboral (conf. artículos. 242 y 243 LCT)”*.

¹⁰ Cám. Nac. Trab. - **“VEGA NESTOR JORGE C/CLO CLO S.A. S/DESPIDO”**, IUSJU022215E, 26/09/2017, consid. 2.

¹¹ Cámara Nacional de Apelaciones de Capital Federal- Sala V- **“GUTIERREZ, FERNANDO JOSÉ C/ INDUSTRIAS JUAN F. SECCO S.A. S/ DESPIDO”**, SAJ: FA20040035, 20/05/2020, voto de la Dra. BEATRIZ E. FERDMAN.

5. POSICIÓN DEL AUTOR

5.1 Importancia de la prueba en torno del despido con justa causa. Valoración de la prueba.

En virtud de lo expuesto y del problema jurídico planteado en el presente caso, se puede confirmar, luego de varias investigaciones tanto con respecto a la doctrina imperante en la materia y jurisprudencia ya citada, que el Tribunal en su dictamen dio certeza a lo analizado en este trabajo.

Siguiendo la línea planteada, la sanción de despido consecuencia de la “falta de confianza” es una cuestión que aisladamente no constituye suficiente causal de despido sin perjuicio de que la misma pueda ser calificada como “cualitativamente grave” y que debe ser sancionada oportunamente con una sanción que construya el valor necesario de proporción adecuada.

Sabido es que la relación laboral se basa en valores generales como son la fidelidad, la buena fe y la confianza.

Toda relación contractual establece derechos y obligaciones que rigen la actividad de las personas que se vinculan. En este orden, pesan sobre las partes deberes de conducta lo que trae aparejado que exista una confianza mutua constituyendo así el valor de la confianza un elemento subjetivo.

Habitualmente se estipula que el incumplimiento de algunas de las obligaciones habilitará a la otra parte a exigir su cumplimiento o dar por extinguido el contrato. Claro que esto que se expresara precedentemente, es en líneas generales, desde ya que cualquier incumplimiento no da “per se” la posibilidad de extinguir ningún tipo de contrato porque siempre debe mediar “razonabilidad” en la medida adoptada.

Sin embargo en el caso de autos mismo que consiste en la seguridad o razonable certeza que se tiene de que la otra persona actuará de cierto modo en ciertas circunstancias

Además, tanto la doctrina y la jurisprudencia es coincidente en sostener la importancia que radica en la existencia de sanciones previas sobre el empleado a la hora de valorar el incumplimiento “grave e injurioso”-hecho rupturista de la relación laboral - alegado por el empleador que impide la continuación del vínculo.

Será el Tribunal quien frente a un solo hecho vejatorio que impida la continuidad del nexo laboral, deberá realizar esa valoración con suma prudencia y en uso de la sana crítica racional 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*.

Por consiguiente, frente a la existencia de una injuria que analizadas individualmente no resultan “a primera vista” de gravedad manifiesta, sumada la misma a un conjunto de hechos anteriores que hayan sido correcta y proporcionalmente sancionados, le permitan al magistrado valorar la existencia de este sentimiento subjetivo de pérdida de confianza que justifica el despido.

No obstante, del caso sujeto a análisis no se verifica la existencia de sanciones previas sobre el Sr. Barra, más bien se exhibe de los hechos del caso, que en virtud de su buen desempeño como peón general de la Industria, fue promovido al puesto de ayudante de oficio.

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 irrazonables o incoherentes.

De los hechos del caso se revela que la “broma” realizada por el Sr. Barra no amerita el despido con las condiciones que debe reunir la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida. En otras palabras, no resultó suficiente a los fines de acreditar la injuria laboral prevista por el art. 241 LCT la broma realizada por el Sr. Barra a su compañero atento a la calidad de mero peón que ocupaba.

No quedan dudas de que un solo hecho gravísimo y vejatorio puede generar la pérdida de confianza en el empleador, si embargo no constituye causal suficiente que de lugar a la ruptura del vínculo laboral por justa causa en el marco del art. 242 de la LCT

5.2 Valoración de la prueba en cabeza del Juez. Búsqueda de la Verdad Real.

Siguiendo el principio de primacía de la realidad consagrado en LCT, es la prueba la que permitirá demostrar la verdad de un acontecimiento aducido por las partes

quienes deberán aportar los medios de pruebas suficientes para invocar los hechos en sede judicial.

Resulta menester el rol fundamental que ocupa el juez como director del proceso, en la valoración de las pruebas aportadas al proceso a los fines de desentrañar la verdad real de la plataforma fáctica, principio que caracteriza el fuero laboral. Se pueden presentar aristas en el desarrollo de los hechos debiendo el Tribunal ponderar determinadas circunstancias a los fines de determinar si el hecho cometido por el trabajador ameritaba o no una sanción de despido, entendiéndose la misma como la más gravosa que pone fin al vínculo.

En el caso de marras, la insignificancia probatoria resultó determinante al impedir al Tribunal, al menos, inferir que el demandado se vió agraviado en la confiabilidad y lealtad que debe existir en el desarrollo del vínculo y que impida, consecuentemente, la prosecución del mismo.

Así es necesario traer a colación el hecho de que la prueba fundamental y determinante ofrecida por la demandada consistía en la prueba testimonial del Sr. Sergio León, supuesta “víctima de hurto” y quien supuestamente resultó agraviado por la actitud del Sr. Barra. Que tal como manifestó el Sr. Barra, ambos mantenían un vínculo de amistad, circunstancia que no pudo ser desacreditada por el Tribunal atento a que el Sr. León no compareció a la audiencia testimonial y la prueba no se produjo.

Sin perjuicio de ello, considero que determinados incumplimientos u omisiones a las obligaciones en cabeza del trabajador justificaría encuadrarlos en la causal de despido, sobre todo cuando un trabajador ocupa un puesto de responsabilidad, o cuando pesan en el empleado especiales deberes de control o alto grado de responsabilidad en la prestación de sus servicios cuya omisión puede motivar que el empleador argumente violación del deber de buena fe y decida la rescisión del contrato por pérdida de confianza.

En otro orden, estimo que puede justificarse el despido del trabajador si el mismo incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas **suficientes** al empleador respecto de su lealtad o fidelidad en el futuro.

Participo con total convicción de la importancia que reviste este instituto y de la necesidad de regular legislativamente o contractualmente un régimen escalonado de sanciones -razón por la cual motivó la elección del fallo- ya que la relación de trabajo no solo se limita a reunir a dos sujetos para fines meramente económicos patrimoniales, sino también personales, ya que tiene como objeto una actividad productiva, creadora del hombre en sí, como cabalmente señala el art. 4 de LCT; por ello se exige la confianza recíproca para el debido cumplimiento de esas obligaciones.

6. CONCLUSIÓN

En el presente trabajo final de graduación, a través del análisis efectuado sobre los argumentos vertidos en el fallo “**BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO. Expte N° 235/16**”, como así también de la doctrina y jurisprudencia análoga 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 virtud de lo prescripto en el art. 242 de la LCT.

Después de haber analizado con detenimiento el paradigmático fallo que motivó el presente comentario, manifiesto mi conformidad hacia el mismo, erigiéndose en una decisión señera, contundente, razonable, y comprometida con los principios del derecho disciplinario laboral tales como la razonabilidad, proporcionalidad o contemporaneidad.

Específicamente, resultó importante advertir los alcances del poder sancionatorio del empresario frente a distintos actos u omisiones del trabajador que afectan sus intereses legítimos. El despido, sin lugar a dudas constituye para el trabajador la máxima y más grave sanción disciplinaria en tanto significa su expulsión del seno de la empresa.

Ahora bien, el caso que nos atañe es la figura de la pérdida de confianza como justa causa de despido, la que aún no ha sido receptada expresamente por el legislador en cuanto a su definición. En principio, configura una causal autónoma de despido por justa causa ya que una conducta desleal no permitiría la continuidad de la relación laboral siempre que la entidad de la conducta resulte suficiente.

No obstante, el Tribunal como director del proceso y a los fines de la apreciación de la injuria, no aplicó un criterio completamente personal, sino que en su libre y razonable arbitrio indagó la verdad real de los hechos 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 para determinar de manera fundada que el despido resultó incausado.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina:

- **Etala, C. A. (1998)** “*Contrato de Trabajo*”, *Comentado, anotado y concordado con legislación modificatoria y complementaria*, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires.
- **Etala, J. J. (2015)**. La pérdida de confianza. *Revista Derecho del Trabajo*, 15 (2), 1420-1424
- **García Martínez, F. (1997)**, “El Contrato de Trabajo”, Editorial Imprenta López.
- **Grisolia, J. A. (2004)** “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*” 10° Lexis Nexis, Buenos Aires.
- **Toselli, C. A., (2002)**, “*Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*”, Tomo I, Editorial Alveroni, Edición 2009, Buenos Aires,

Jurisprudencia:

- Cámara del Trabajo Viedma, 1era circunscripción, “**BARRA, Ariel Lucas C/ MINERA SIERRA GRANDE S.A. S/ ORDINARIO. Expte N° 235/16**”, 20/12/2019.
- Cámara Nacional de Apelaciones de Capital Federal- Sala V- “**GUTIERREZ, FERNANDO JOSÉ C/ INDUSTRIAS JUAN F. SECCO S.A. S/ DESPIDO**”, SAIJ: FA20040035, 20/05/2020, voto de la Dra. BEATRIZ E. FERDMAN.
- Cám. Nac. Trab. - SALA IX “**L., M. M. C/ CONTRERAS HERMANOS S.A. S/ DESPIDO**”, IUSJU001226E, 14/04/2015, consid. 2.
- Cám. Nac. Trab. - “**VEGA NESTOR JORGE C/CLO CLO S.A. S/DESPIDO**”, IUSJU022215E, 26/09/2017, consid. 2.
- Sala IX, “**ALVAREZ, PABLO ADRIÁN, V. BANCO DE BUEN AYRE, S./DESPIDO**”, RDL 2000-II-479, 29/3/2000.

- Tribunal Superior de la Provincia de Neuquén, “**FLEITAS, LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO**”, sentencia del 3 de Julio de 2018.

Legislación:

- Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24.420, B. O 22/12/1994.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina, 11 de Septiembre de 1974, Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, Texto ordenado por Decreto 390/1976.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina, 13 de Septiembre del 2000, Ley de Indemnizaciones laborales, Ley N° 25.323, B.O 6 de Octubre del 2000.
- Legislatura de la Provincia de Neuquén, Ley de Procedimiento Laboral, Ley 921, B. O. 30 de Octubre de 1975.