



“La pérdida de confianza da lugar a la pérdida del puesto”

Fallo escogido: “PERALTA, CARLOS AGUSTIN C/ BNA DESPIDO”-. Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial

Carrera: Abogacía

Alumno: Aguirre, Rebeca Marilyn

Legajo: ABG 09345

D.N.I N°: 38.411.944

Producto seleccionado: Nota a fallo

Temática elegida: Derecho del trabajo

Tutor de la materia: Lozano Bosch, Mirna

SUMARIO. I Introducción - II Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - III Análisis de la ratio decidendi en la sentencia - IV Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V Postura de la autora – VI Conclusión - VII Listado de revisión bibliográfica – I Legislación – II Doctrina – III Jurisprudencia

I Introducción

Las diversas situaciones vinculadas al derecho del trabajo dan lugar a infinidad de circunstancias sobre las que la jurisprudencia debe fallar acorde a las circunstancias a fin de no vulnerar derechos y, por supuesto propiciar que las relaciones laborales se den en el marco de lo esperable según la normativa vigente.

La causa “Peralta, Carlos Agustin C/ BNA Despido” de la Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial es un clarísimo ejemplo de como la aplicación de un artículo u otro dan lugar a una eventual vulneración de los derechos resguardados en la Ley de Contrato de Trabajo (en más LCT)

Es importante destacar que en las relaciones laborales la confianza debe primar entre el principal y el dependiente, ya que, si no existe buena fe de alguna de las partes, no tendría sentido, siquiera comenzar una relación laboral.

Lo descripto se ve reflejado en el fallo escogido, “Peralta”, pues trata sobre permanentes irregularidades cometidas por parte de la actora que desembocaron en pérdida de confianza por parte del Banco Nación Argentina, entidad donde ésta trabajaba.

Esto, sin embargo, no es excluyente del fallo a analizar, ya que se visualiza en muchos otros, como es el caso de “G., F. J.” o de “Portas”, por ejemplo; en los cuales los dependientes faltaron al deber de buena fe, sin embargo, la causa *sub examine* resulta singular en relación a los argumentos esgrimidos por la Cámara Federal de Córdoba (en más CFC)

Así, analizar esto, supone comprender el real alcance normativo de la Ley de Contrato de Trabajo (en más LCT) para así vislumbrar la importancia de aplicar adecuadamente los artículos de la mentada ley en torno a determinar si hubo o no un despido con justa causa.

Se distingue el presente fallo una problemática de relevancia tal como lo describe (Martínez Zorrilla 2010), al enunciar que no se puede determinar cual es la norma aplicable que no se asocia a desconocimiento del derecho, sino por cuestiones imputables al propio sistema jurídico.

En el particular esta problemática gira en torno a la aplicación de dos artículos de la LCT. Por un lado, el juez de grado comprendió que debía ser aplicado el art. 245, pues existía ilegitimidad en el despido, siendo, por tanto, un despido incausado y, por otra parte, la cámara concluyó que el artículo aplicable es el 242 del mismo cuerpo normativo, pues existió para este tribunal injurias por parte del empleado, ya que éste incurría en continuadas infracciones laborales provocando pérdida de confianza por parte de la entidad bancaria.

II Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En fecha 04/04/2019 los magistrados de la Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial Eduardo Avalos, Graciela S. Montesi, Ignacio María Vélez Funes, se encuentran reunidos para dictar sentencia en los autos caratulados autos caratulados: “Peralta, Carlos Agustín C/BNA Despido”.

Llega la demandada – BNA – a instancias de esta cámara a través de un recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia del tribunal inferior con fecha 8 de febrero de 2018 en la que resolvió hacer lugar a la demanda incoada por la actora - Peralta – declarando la ilegitimidad de su distracto y conminando a que se le abone a éste la indemnización sustitutiva del preaviso y la indemnización por antigüedad conforme a los años de servicios.

La demandada por su parte expresó agravios sosteniendo que el magistrado del tribunal inferior efectuó una arbitraria valoración de la prueba y que, por esto, se vieron afectadas ciertas garantías constitucionales tales como la de debido proceso, igualdad y propiedad; aduciendo que el *a quo* exime al accionante de las obligaciones a su cargo por el mero hecho de haber, básicamente, escases de personal, sin embargo, aclara que el actor no cumplía ninguno de los controles que su función le imponía, esto es no realizaba los punteos diarios, ni controlaba los datos relativos a las operaciones que por el monto debía autorizar, por lo que solicitó se revoque la sentencia en crisis y se admita el presente recurso haciendo reserva del caso federal.

La actividad laboral efectuada por Peralta en relación de dependencia con la demandada tiene larga data, pues comenzó en fecha 22/9/79, con el paso del tiempo fue escalando jerarquías hasta

llegar a ocupar el cargo de Jefe de Área II a cargo del Sector de Caja de Ahorro, Cuentas Corrientes y Giros y Remesas Contaduría de la Sucursal Calchín, cuestión que llevaba a cabo, según el actor, con excelencia y sin detectarse irregularidades, siendo muy exacta la contabilidad; sin embargo de manera sorpresiva le llegó por parte despido de la demandada una notificación de despido por justa causa al haber quedado configuradas las causales de injuria grave y pérdida de confianza.

El accionante enfatiza que se trató en realidad de un despido injustificado, siendo desconsiderado e incorrecto el proceder del BNA, pues si deseaba despedirlo debía hacerlo dentro de lo receptado en el art. 245 de la LCT.

El Juez a quo estimó que el distracto fue incausado. Para decidir como lo hizo entendió que sobre lo que versaba la causa es si era o no legítimo el despido. Para fallar este magistrado tuvo en cuenta lo alegado por el actor en relación a que la accionada conocía algunas irregularidades por las auditorías efectuadas, debido a la dificultad para llevar a cabo sus controles a causa de la falta de personal y extremo exceso de trabajo; Entendió el *a quo* que hacer caer la responsabilidad en la actora constituye para la demandada un modo de auto exoneración de sus propias obligaciones de control, fiscalización y adopción de medidas que satisfagan los requerimientos de los responsables de las sucursales, como el envío de más personal.

El *ad quem* por su parte, procede a revocar la sentencia que fuere recurrida, resuelta por el señor Juez Federal N° 2 de Córdoba en todo lo que decide y fue materia de agravios y en consecuencia rechazar la demanda haciendo lugar al recurso de apelación deducido por la accionada.

III Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia

La cámara concluye sus argumentos de forma coincidente en cuestiones de fondo entre sus magistrados respecto a que se debe revocar la sentencia del *a quo*.

Los ministros, a una voz, argumentan a través de la birome de Avalos que el despido de Peralta se dio a raíz de la pérdida de confianza que produjo en la empleadora un sentimiento de que no se puede volver a confiar nuevamente en este dependiente.

Es dable recordar que el *a quo* resaltó al hacer lugar a la pretensión de la actora que es la institución bancaria quién debería haber adicionado personal para colaborar con Peralta en las tareas que eran propias de su cargo. Hacer responsable al actor era, en resumen, desligarse de la

obligación que recae sobre ella en relación al control y fiscalización del cual, como empleadora, no puede escapar.

Los magistrados de cámara, a esto, responden que el comportamiento negligente por parte de Peralta no se dio a causa de la carencia de personal destinado a colaborar en sus tareas sino que no fue correcto su accionar, pues no ha efectuado diversos controles inherentes a su cargo, tales como la supervisión de la documentación incorporada en el legajo diario de comprobantes del sector de caja de ahorros u otras circunstancias que resultaron en irregularidades como maniobras defraudatorias que se prolongaron por mucho tiempo en la sucursal y pérdidas económicas para su empleadora; cuestión que fue reiterativa lo que desembocó en la pérdida de confianza y el consecuente distracto.

Esta continua y permanente reiteración de irregularidades no permite encuadrar el despido como incausado, por lo que las apreciaciones efectuadas por el *a quo* resultan ser fórmulas meramente subjetivas que no muestran con objetividad las reales razones del distracto. Finalmente, se aclara que el Dr. Vélez Fúnes disiente no en las cuestiones descriptas, sino en relación a las costas.

IV Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La pugna entre las partes y cuestión fáctica del fallo analizado se dio a raíz del despido de Peralta, quién había sido dependiente del BNA.

Ahora bien, conceptualmente un despido nace, asegura Suárez (2020), a partir de una transgresión del ordenamiento normativo regido por el principio por el cual, salvo que la ley dispusiera lo contrario, los contratos se disuelven por medio de una sentencia constitutiva de resolución de los vínculos por incumplimiento.

El despido, al decir de Krotoschin, es “la declaración (acto jurídico) unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no aceptada) por ésta, que, tiene por objeto la terminación del contrato” (1977. P. 128).

El despido se puede configurar de dos maneras que puede ser de forma incausada o con causa. Para Díaz (2016), se denomina despido incausado si no existe manifestación de causa alguna o que cuando se invoca una razón de causa que resulta insuficiente o no resulta probada, se está ante un despido incausado.

Por otro lado, el despido con causa debe ser atribuido el hecho al empleado y debe poder probarse la ejecución del mismo por parte del empleado no bastan las presunciones, suposiciones, sino que debe existir prueba concreta, que acredite que el empleado ejecutó el hecho causal del despido. No existe tablas que establezca hechos graves de despido quedando a la apreciación del tribunal si el empleado impugna o no la existencia de la causa (Maurete, 2022).

Para Suarez (2018) la Ley de Contrato de Trabajo, como se mencionó con anterioridad establece dos formas diferentes de despedir estando así enmarcado en el art. 242 de la mentada ley el despido con causa, sobre la cual no se abonan los rubros indemnizatorios y, en su art. 245, se encuadra el despido sin causa, en el cual, además de los rubros remuneratorios, se abonan los indemnizatorios.

Sobre la aplicación de uno u otro articulado es que orbita el problema jurídico de relevancia, pues se debe arrojar luz si existía o no causas para el despido de Peralta.

Se hace indispensable considerar el principio de buena fe, el cual si bien no se trata de un principio particular del derecho laboral, representa un principio fundamental en el desarrollo de la relación entre patrono y trabajador, y que rige de manera transversal toda actuación, comportamiento, tarea, función u obligación (Corrales & Elizondo, 2020)

El principio referido se recepta en el art. 9 del Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante CCCN). Tomando a Danz, Medina & Rivera (2014) indican que ha de aplicarse a cada situación concreta el criterio de lo que hubieran hecho dos personas honorables y razonables.

La demandada, sustentando su postura, alega que el distracto se dio a raíz del mal desempeño del dependiente, quién incurrió en injuria grave y pérdida de confianza.

La injuria laboral manifiesta Sardegna (1999), se da generalmente por todo acto u omisión en que pueden incurrir cualquiera de las partes y que produce un daño o menoscabo a la otra parte. Grisolia (2008), por su parte, indica que la pérdida de confianza es un sentimiento que recae en el principal frente a un accionar que se separa del deber de fidelidad del dependiente y que no es posible subsanar.

El empleador basado en su propio criterio puede retirar la confianza de quién considere. Es decir, que, por cuestiones meramente subjetivas, el empleado ya no genera en el empleador la seguridad suficiente, aquel es libre de retirarle la confianza (Díaz Castañeda, 2017).

Lo que se puede apreciar desde un punto de vista cenital, es que la injuria en el ámbito del trabajo es principalmente objetiva, mientras que la pérdida de confianza a tener mayor condimento subjetivo puede dar lugar a mayores dudas jurisprudenciales acerca de su real procedencia.

En ciertas ocasiones como se ha plasmado en las causas “T. M. M. A. y otro” o “M. C. R.”, a todas luces, resulta procedente el despido por pérdida de confianza, puesto que las maniobras ejecutadas por los empleados a sabiendas, dan claro lugar al deterioro de una imagen de empleado de excelencia; sin embargo, en “Peralta” la situación no parece haber sido, a *prima facie*, tan explícita.

Es de aclarar que el principio de buena fe debe claramente primar; para que pueda haber continuidad. Irureta Uriarte sobre éste predica que:

La buena fe es un principio general del Derecho que, en el ámbito laboral, encuentra especial aplicación en la figura del contrato de trabajo. La buena fe es predicable tanto para el trabajador como para el empleador, y se verifica en los estadios previos a la contratación, durante el desarrollo mismo del contrato, así como al momento de la extinción (2011. P. 1).

Este deber de accionar con buena fe, es crucial, sin embargo, Peralta no parece haberlo respetado toda vez que no efectuaba las labores específicas de su cargo; aludiendo que su incumplimiento se debió a la falta de personal.

Cabe recordar que el *a quo* adujo que hacer recaer la responsabilidad en Peralta significaba desligarse de la obligación que recae sobre ella en relación al control y fiscalización del cual, cuestión que no puede sortear. Tal como lo sustenta Mangarelli (2013, P. 17) “el derecho de vigilar y controlar el cumplimiento de las órdenes y de otros deberes se desprende del derecho de dirección del empleador”.

Como se observa, al empleador le asiste un derecho, no una obligación. Debería darse, en todo caso, reciprocidad en las posiciones jurídicas, es decir que, los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa (Albornoz & Muñoz, 2015).

La cámara entendió que Peralta cometió determinadas maniobras defraudatorias, siendo esto una falta grave. Sobre esto Fernández Toledo (2015) señala que es posible dar una cierta definición de falta laboral, la cual deriva de una conducta llevada a cabo por el trabajador dependiente que provoca la transgresión de alguna obligación consignada con antelación en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa, en el de de higiene y seguridad en el trabajo, en el instrumento colectivo de trabajo o en las normas laborales vigentes emanadas del Estado; ya sea con intención de perjudicar o por mera negligencia.

V Postura de la autora

Los jueces de la Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial, debieron dirimir acerca de la legitimidad o no del distracto de Peralta, es decir, debieron decidir si resultaba aplicable el art. 242 o el 245 de la LCT.

Es necesario considerar que, ante todo, lo angular en cualquier vínculo laboral – independientemente del tipo de contrato o relación – es la buena fe; sin este principio, lo que se construya luego, no va a tener, evidentemente un buen fin.

Ahora bien, ¿hubo por parte del dependiente o del principal un accionar desviado del principio de Buena Fe?

Es verdad, tomando lo esgrimido por Corrales & Elizondo (2020) por un lado, lo que sostuvo la actora y fue acompañado por el *a quo* en relación obligación que recae sobre ella en relación al control y fiscalización; sin embargo, la facultad de dirección del empleador es primero un derecho, no una obligación.

Peralta era un dependiente de gran antigüedad y que ha demostrado a través de sus años una excelencia en su comportamiento, generando, en un primer momento un sentimiento de confianza legítima en la empleadora, el mismo se refiere a la expectativa que se genera en un sujeto (en el caso, el principal) por la conducta de otro (Peralta), dado los comportamientos anteriores, que fomentan en el primero la creencia que el segundo se ajustará a la conducta actual o futura de la forma que lo hizo con anterioridad (Rey Vázquez, 2016).

Evidente es que, si se incurre en irregularidades en el sector de cajas – en donde se desempeñaba Peralta - como ciertas maniobras fraudulentas ocasionando pérdidas económicas, no sólo es justificada la pérdida de confianza tal como lo manifiesta Grisolía (2008), sino que es un accionar totalmente contrario a la buena fe, la cual no puede existir toda vez que no efectuaba

los controles que debía por su función; no realizaba los punteos diarios ni – más grave aún – no controlaba la información ligada a las operaciones que, por su monto, se debían autorizar.

Esta situación abre la posibilidad al despido con causa enmarcado en el art 242; cuestión que comparto.

El actor aduce que no lograba hacerlos porque había escases de personal, pero es pertinente visualizar que ninguna empresa privada o estatal, desea tener pérdidas, por lo que, si la demandada lo hubiera considerado propicio, habría contratado a una o más personas que asistan al accionante. Obviamente no hay planes maliciosos por parte del BNA por exponer a Peralta a un volumen de trabajo infrahumano para provocar errores; Peralta fue quien no estuvo a la altura de las circunstancias toda vez que por su accionar – que no puede ser sino consciente – autorizaba operaciones sin la debida evaluación, permitiendo operaciones de grandes sumas monetarias y perjudicando de gran manera a la institución bancaria.

Como se comentó, el accionante comenzó a trabajar para la accionada en 1979. Por la cantidad de años que llevaba como empleado de esa casa bancaria, bien podría haber esperado la jubilación y evitarse inconvenientes, pero su mal accionar justificó holgadamente el distracto; pues como se dijo precedentemente, no podía haber actuado de la forma que lo hizo sino lo hacía conscientemente alejado del principio de buena fe y de todas las obligaciones inherentes a su cargo.

Este accionar de Peralta en tiempos cercanos a la posibilidad de gozar de su retiro, quizás no fue considerado como una cuestión de peso por el judicante; situación que de haberse sopesado, tal vez no hubiera diferido la conclusión del *ad quem*.

VI

La causa “Peralta” evidenció un problema de relevancia relacionado con la incertidumbre de la aplicación normativa en torno a los arts. 242 y 245 de la LCT.

Dicha problemática fue con acierto resuelto por la Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial toda vez que concluyen que Peralta tuvo un comportamiento negligente que ocasionó perjuicios a la demandada, justificando así el distracto por pérdida de confianza.

Cabe recordar que el accionar de Peralta fue contrario a la buena fe al no efectuar los controles que debía, permitiendo operaciones que, por su monto, debían tener un control más particularizado. Esto significó un gran perjuicio para la institución bancaria por lo que el despido estuvo, como se dijo, justificado.

VI Listado de revisión bibliográfica

I Legislación

Ley N° 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial 7 de octubre de 2014.

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Boletín Oficial 27 de septiembre de 1974.

II Doctrina

Albornoz, M., & Muñoz, A. (2015). Empleo no registrado.

Corrales, Ó., & Elizondo, A. (13 de noviembre de 2020). La buena fe: principio rector de las relaciones de empleo. Obtenido de <https://www.eempleo.com/cr/noticias/tendencias-laborales/la-buena-fe-principio-rector-de-las-relaciones-de-empleo-6705>

Díaz Castañeda, L. A. (2017). El retiro de confianza como causal de extinción de la relación laboral. Actualidad Laboral Análisis Jurídico.

Díaz, H. A. (21 de marzo de 2016). Contrato de trabajo. Extinción. El despido incausado. Obtenido de <http://www.consejosalta.org.ar/wp-content/uploads/Info.-Gral.-eL-DESPIDO-INCAUSADO.pdf>

Fernández Toledo, R. (2015). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. Ius et Praxis, 267-316.

Grisolía, J. A. (2008). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Lexis Nexis.

Irureta Uriarte, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. Ius et Praxis, 133-187.

Krotoschin, E. (1977). Tratado práctico de derecho del trabajo. Buenos Aires. Buenos Aires: DePalma.

Mangarelli, C. (2013). Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites. *Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 13-23.

Medina, G., & Rivera, J. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.

Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Barcelona: Marcial Pons.

Rey Vázquez, L. E. (2016). *El principio de confianza legítima: relevancia de su incorporación al Derecho Administrativo argentino: relación con otras instituciones*. Córdoba: Advocatus.

Sardegna, M. Á. (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Buenos Aires: Editorial Universidad.

Suárez, M. F. (2018). El despido injustificado y sus consecuencias jurídicas en argentina. *En letra*, 154-168.

Suárez, M. F. (2020). Reflexiones sobre el despido en Argentina y España. Garantías para la estabilidad en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 121-149.

III Jurisprudencia

CFC (04/04/19) “Peralta, Carlos Agustin C/ BNA Despido”

CNAT (20/05/20) “G., F. J. c/Industrias Juan F. Secco S.A. s/Despido”

CNAT (10/08/17) “Portas Sergio Hugo C/ Aerolineas Argentinas Sociedad Anónima S/Despido”

CNAT (11/03/22) “T. M. M. A. y otro c/ Convergencia Digital S.A. y otros s/ despido”

CSJSF (01/12/20) “M. C. R. c/ Sanatorio San Martín S.A. s/ demanda laboral”