



LA FRONTERA ENTRE EL DESPIDO CON Y SIN CAUSA.

Quando se configura pérdida de confianza; un análisis jurídico de la figura del despido.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Melina Rocío Carballo

Legajo: VABG44613

DNI: 37.125.412

Fecha de entrega: 23/10/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “PERALTA, CARLOS AGUSTIN C/ BNA DESPIDO”

Tribunal: CAMARA FEDERAL DE CORDOBA - SALA A

Fecha: 04/04/2019

Sumario: I. Introducción - II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal - III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la sala A de la Cámara Federal de Córdoba - IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura de la autora - VI. Conclusión - VII. Bibliografía – Doctrina Legislación Jurisprudencia

I. Introducción

El trabajo en relación de dependencia se caracteriza, según reflexiona Recalde (2017), por el apartamiento del trabajador de los instrumentos o medios de producción. Esto significa que el dependiente se encuentra en una “relación de subordinación e hiposuficiencia y debilidad que presenta frente a la superioridad económica, técnica, jerárquica y jurídica del empleador” (De Diego, 2012, pág. 13).

Por este manifiesto desequilibrio de las partes, es que se sanciona en el año 1974 la ley 20.744, que estableció el régimen general de contrato de trabajo al que se denomina por sus siglas LCT (Goldín, 2013). Resulta de máxima importancia esta ley, pues tiene como objetivo salvaguardar esas naturales diferencias entre las partes.

En este cuerpo normativo se hallan dos artículos que conciernen en la presente nota a fallo; el art. 242 y 245. El primero de ellos, recepta al despido con justa causa, mientras que el segundo encuadra al despido incausado (Orsini, 2020).

Es específicamente vinculada a este cuerpo normativo y los antedichos artículos es que orbita la causa “**Peralta, Carlos Agustín c/ BNA s/ Despido**” expedida en fecha 04 de abril de 2019 por la Sala A de la Cámara Federal de Córdoba; en la misma, un empleado del Banco Nación Argentina (BNA), demandó a dicha institución bancaria alegando que su despido fue incausado, esto porque la razón de su distracto – según él – se debe a carencia de personal y el consecuente exceso de trabajo que no puede afrontar y no a irregularidades respecto a sus tareas que llevaron a la pérdida de confianza por parte de su empleadora, tal como sostiene su contraparte.

Los judicantes deben determinar en su fallo si en realidad el distracto fue sin justa causa, lo que torna aplicable al art. 245 de la LCT, pues la empleadora lo sobrecargó de trabajo a Peralta por falta de personal o, si en realidad el distracto fue ajustado a derecho y por causa del mal accionar del dependiente en su área de trabajo, lo que resulta de aplicación el art. 242 de la misma LCT.

Por lo expresado, resulta clara la existencia de una problemática jurídica de relevancia. Sobre la misma Moreso y Vilajosana (2004) expresan que surge toda vez que el juez debe enfrentarse ante más de una norma que puede resultar propicia para resolver un caso concreto. En este, como se mencionó se debe diferenciar si el despido fue por justa causa o no, de lo que resulta la aplicación de los referidos arts. 245 o 242 de la LCT, según corresponda.

Lo que deciden los tribunales que entienden en esta causa proporciona una mirada sustancial en relación a cómo deben ser aplicadas las normas que propenden al resguardo del trabajador lo que lleva a inquirir cuál es el criterio jurisprudencial que en efecto garantice un justo medio sin sobreproteger o descuidar a ninguna de las partes; por lo que a partir de un análisis de los hechos fácticos y jurídicos, se profundizará en relación a las figura del despido..

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El actor se vio despedido y alegó que dicho distracto fue sin causa, así en fecha 08/02/18, el *a quo* en su dictamen hizo lugar a la demanda por parte de Peralta en contra de BNA; este tribunal resolvió declarar ilegítimo el despido y disponer que la entidad bancaria le abone indemnización sustitutiva del preaviso e indemnización por antigüedad en relación a los años de servicios de la accionante.

La causa llegó al despacho de la Sala A de la Cámara Federal de Córdoba por medio de la interposición de un recurso de apelación efectuado por la demandada y, en fecha 04/04/2019, la Cámara Federal dictamina en la presente causa.

La demandada resaltó en sus fundamentos que hubo, por parte del *a quo*, una errónea valoración probatoria que ocasionó una lesión a la garantía constitucional del debido proceso, como así también a las de igualdad y propiedad. Así también puso énfasis en que

exime a Peralta de cumplir con aquellas tareas que le son propias por su cargo, con base en la carencia de personal.

Se explaya ésta en sus argumentos e indica que su decisión de despedir al empleado encuentra fundamentos en incumplimientos objetivos que revisten de la gravedad suficiente, pues se extendieron en el tiempo y ostentan una gran entidad, por lo que el distracto fue la medida adecuada ante tales reiterados comportamientos y que sólo una lectura parcial y arbitraria por parte del tribunal predecesor puede concluir que la medida adoptada por el Banco no reúne las condiciones de razonabilidad que la misma impone. Comparte, además que el imputado señor Gobetto no realizó mayores extracciones irregulares simplemente porque no quiso, o no tuvo tiempo, o no encontró la cuenta apropiada para esquilmar y no porque en algún momento haya sentido el más mínimo temor a su jefe, esto es a que el actor lo descubriera; tal como se refleja en autos, que la labor del demandante era la de que su tarea consistía en controlar el trabajo en general de todos los sectores, entre ellos el accionar del señor imputado Gobetto.

La demandada, por lo antedicho, requirió que se deje sin efecto la sentencia del tribunal de grado y se admita el presente recurso. Asimismo, hizo reserva del caso federal. El actor no contestó.

El accionante aseguró que su maniobrar fue leal y no hubo por su parte situación alguna que amerite su distracto. Sostuvo que, a pesar del cúmulo de trabajo, los registros contables resultaban exactos, y no existía a la vista ninguna anormalidad; aclara asimismo que además de controlar las áreas que correspondían a su puesto, debía realizar funciones extra que implicaban una responsabilidad mayor que lo desbordaba y aun cuando su conducta fue siempre muy correcta, de forma intempestiva, le comunicó la entidad su resolución de separarlo del cargo. Enfatizó que, si el banco deseaba despedirlo, debía hacerlo en el marco del art. 245 de la LCT y no bajo el art. 242 del mismo cuerpo normativo.

Es dable recordar que el juez *a quo* al momento de dirimir la cuestión, analizó lo alegado por el actor y concluyó que la demandada tenía conocimiento de ciertas irregularidades, las cuales queda reflejada en las auditorías que se llevaban adelante y aseveró que éstas se debían a la falta de personal y el consecuente exceso de trabajo que

endilgaban a Peralta; lo que imposibilitaba un adecuado desenvolvimiento laboral del actor.

Por su parte, la cámara federal decide revocar tal decisorio en todo lo que decide y fue materia de agravios y hacer lugar a lo peticionado por la accionada a través de su recurso de apelación.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la sala A de la Cámara Federal de Córdoba

Avalos, Montesi y Vélez Funes son los magistrados que integran la sala A de la Cámara Federal de Córdoba y quienes, a una voz, decidieron revocar la sentencia del juez de grado. Vale hacer un análisis acerca de las razones que llevaron al *ad quem* a tomar tal resolución a fin de comprender su criterio.

Como fue descripto, el tribunal debe discernir si el distracto de Peralta fue legítimo o no; de lo que resulta aplicable el art. 242 o el 245 de la LCT, cuestión tratada en el desarrollo del problema jurídico.

Ahora bien, los miembros de la Cámara Federal sostienen en sus aseveraciones que resulta ser Peralta, el demandante, quién accionó con un comportamiento negligente al no efectuar los controles que le eran propios por el cargo que ostentaba, no se liga en cambio a, como sostuvo en su oportunidad el sentenciante de grado; la insuficiencia de personal destinado a asistir en las labores que correspondían a Peralta.

La demandada aduce que la causal para desvincular a Peralta es la pérdida de confianza, esto es que el dependiente generó en el principal un sentimiento de que ya no podía fiarse en él, siendo este factor subjetivo el que justifica la ruptura de la relación, el cual deriva de un hecho objetivo de por sí injurioso – entendido esto como un daño moral o material a los intereses de la otra parte y no como una ofensa, para lo cual no es imprescindible una conducta dolosa y el propio Peralta, alegando desproporcionalidad de la medida, reconoce que hubo irregularidades, las mismas que produjeron la desconfianza de la entidad bancaria.

Para este tribunal de cámara, las irregularidades que se constatan en el sector de trabajo de Peralta, justifican el distracto, por lo que corresponde revocar la sentencia recurrida y en su mérito rechazar la demanda haciendo lugar al recurso de apelación deducido por la

accionada. Es de remarcar, empero que el magistrado Vélez Funes, tiene diferencias con sus pares en relación a las costas del juicio y no en lo sustancial y que es motivo de análisis.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Es importante recordar que en el fallo se describe un problema asociado a una antinomia o contradicción normativa en los términos en los que lo sustenta Martínez Zorrilla (2010) que se da entre los arts. 242 y 245 de la LCT.

El primero de ellos, es decir el art 242, recepta la figura del despido con justa causa. Comparte Suárez (2019) que cualquiera de las partes podrá extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones que emanan del mismo, este incumplimiento constituye una injuria.

El 245, por su lado, establece que cuando ocurre el despido por el empleador sin justa causa o sin causa justificada, entonces comentan Ahuad & Grisolia (2014), proceden además ciertos rubros remuneratorios e indemnizatorios, de éstos, pueden incluso haber determinadas indemnizaciones agravadas como puede ser por matrimonio, al respecto véase fallo “Puig”¹, o por embarazo fallo “G.O.F”².

La demandada alega que el distracto se debió a que, por el accionar irregular en sus obligaciones por parte del dependiente, se causó pérdida de confianza derivada de un hecho objetivo injurioso. Sostiene al respecto Lockward Dargam que “la confianza es la base de la comunicación y la comunicación es uno de los pilares de una buena administración de las organizaciones” (2011, pág. 465). Esto es lo que aduce que la demandada perdió en relación a su empleado.

La pérdida de confianza es tal como sostiene Grisolia (2004) es un incumplimiento a los deberes de fidelidad, lo cual debe ser con fehaciencia acreditado por el principal a fin, claro, que no se constituya un despido en la órbita del art. 245 de la LCT. Amén a esto, Aranda Castillo (2019) entiende que la pérdida de confianza no constituye en realidad una justa causa de despido. A esta afirmación la sustenta alegando que al ser una decisión

¹ CSJN., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, fallos: 343:1037 (2020)

² Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires “G.O.F c/ GCBA s/ empleo público (excepto cesantía o exoneraciones)” (2019)

unilateral y subjetiva del empleador, se ve afectado el principio de estabilidad del trabajador.

Se hace adecuado recordar que el ordenamiento jurídico normativo de Argentina no es taxativo en relación a las conductas que justifican un despido por justa causa; sino que propone una fórmula genérica relativa a la noción de injuria grave imponiendo a las partes la carga de acreditar los motivos alegados para la ruptura; delegando en los jueces la valoración de los hechos. Estos judicantes podrían, entonces, tornar en incausado un despido que en principio resultaba ser por justa causa (Goldín A. O., 2013).

Señalan García Fueyo & García Sánchez citando a Mommsen que las injurias graves son “todas las ofensas en que concurriesen circunstancias agravantes derivadas del tiempo o del lugar en que se realizaran, y muy especialmente de las relaciones de piedad o de las diferencias de condición social existentes entre ofensor y ofendido”(2021, pág. 560).

Como se observa, en principio, claramente no puede determinarse objetivamente si el comportamiento llevado a cabo por Peralta constituye una injuria grave y por lo tanto justifique su distracto, esto con contundencia se reflejó en la diferencia jurisprudencial entre los magistrados que intervinieron en la causa, pues el *a quo* consideró injustificado el despido a diferencia de lo concluido por el *ad quem*.

Con el fin de develar la norma aplicable a este caso de indeterminación normativa, es preciso acudir a lo que subraya De Diego J. A. (2012) respecto a que los empleados tienen determinados deberes de conducta, las cuales son una serie de comportamientos que son dables de esperar de parte de un buen trabajador, con la especificación de lo que resulta adecuado según su actividad.

Evidentemente, Peralta faltó grandemente a su deber de conducta toda vez que se constatan las irregularidades en su sector de trabajo, tal como se observa en la *ratio*. Y es que el empleador, en este caso BNA tiene, según le confiere los arts. 64 y 65 de la LCT facultad de organización y de dirección.

Para Gatti (2000) el principal tiene la facultad de determinar la combinación de los factores tanto personales como materiales de la forma que considere conveniente en orden a estructurar su empresa y, por tanto, posee la potestad de ordenar técnica y económicamente la unidad de producción.

La argumentación de Peralta, entonces, en relación a que la empresa no destinaba mayor cantidad de empleados para aliviarle las tareas no tendría asidero, pues es BNA, por esa facultad de organización conferido por el art. 64, quién dispone cuántos empleados emplazar para realizar determinadas tareas.

En relación al art. 65, Suárez (2019) indica que es al empleador a quién le compete controlar la actividad que desarrolla el dependiente; siendo ésta una función de lo más necesaria que prosigue a la función directiva y de dirección y es la antesala de la función disciplinaria.

No podría aducir el accionante que la empresa no utilizó su poder de control, pues fue a través de este que detectó irregularidades en el accionar de Peralta y procedió por esto a desvincularlo de la empresa.

La jurisprudencia reconoce un cierto criterio coincidente en cuestiones de similar índole, en la cual, en fallos similares se ve consonancia en las decisiones; tal es el caso de “Merlo”³, por ejemplo. En definitiva, se ve que la jurisprudencia, legislación y doctrina acompañan al principal a la hora de aplicar medidas disciplinarias en orden a lo estipulado en la LCT a pesar de que no se encuentre taxativamente estipulado lo que debe asumirse como injuria grave.

V. Postura de la autora

Se debe reconocer primeramente que Peralta incurrió en irregularidades de tal dimensión y preeminencia en el desarrollo de sus actividades laborales que produjo en su principal una vulneración económica que llevó a la consecuente y lógica pérdida de confianza.

Este accionar por parte del empleado no permite encuadrar el despido sino en el art 242, el cual recepta la figura del despido con justa causa, esto por el perjuicio ocasionado que se materializa en la injuria sobre la que García Fueyo & García Sánchez (2012) citando a Mommsen conceptualizaban.

³ Sala “B” de la Excma. Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial “Merlo, Marín Enrique c/ B.N.A. s/ despido” (2019)

Reconocer que la aplicación del mentado artículo 242 resuelve de manera adecuada el problema de relevancia ya definido, no quiere decir que se obvие a los derechos que amparan a los trabajadores; significa, en todo caso, comprender que la legislación que protege a éstos no tiene por finalidad sobreprotegerlos, sino garantizar un equilibrio entre las partes.

En este sentido, Peralta no cometió un error meramente humano que supuso un retraso o una pérdida económica menor, lo que le merecería una sanción mucho menor a un distracto. El comportamiento del dependiente fue negligente al no efectuar los controles que le eran propios por el cargo que ostentaba a tal extremo que si no perjudicaba a la institución bancaria de forma voluntaria, lo hacía por indiferencia; de ambas formas, ameritaba la aplicación del art. 242 de la LCT y no del 245; el cual hubiera cupido si el distracto ocurría por alguna cuestión menos como un error humano y puntual.

El empleado aduce que su labor se vio perjudicada por falta de personal; y está muy bien que manifieste su inquietud a la patronal, sin embargo a él no le compete determinar cuantas personas deben trabajar en esa área. El banco es una institución que tiene sucursales en todo el territorio y bien sabe cuantas personas emplear para cada departamento. La principal interesada en que las cosas funcionen adecuadamente es la institución bancaria, por lo que no va a subcontratar o sobrecontratar y menos por requerimiento de un solo empleado, sobretodo si se recuerda que la facultad de dirección está en cabeza del principal, no del dependiente.

Si bien es cierto que la entidad bancaria podría haber actuado con antelación a que las irregularidades del sector de Peralta adquirieran el calibre que poseían al momento del distracto, se hace necesario memorar que Peralta fue – hasta el inicio de las irregularidades – un trabajador de gran excelencia y de largo trayecto, ya que inició sus labores como empleado en la década de 1970; luego su aprehensión por el trabajo pareció mermar hasta tal punto que sus subalternos podrían haber esquilado al banco sin que Peralta lo advierta, tal es el citado ejemplo del señor imputado Gobetto.

El exceso de trabajo alegado por Peralta no puede nunca ser un eximente para aquella lesión económica en perjuicio del BNA; esto porque su carga laboral no significó - como se dijo – un mero retraso, sino que significó pérdidas importantes y malos accionares por parte de gente de esa área; lo que supone que el distracto de Peralta no sólo estuvo

ajustado a derecho, sino que era el único remedio que cabía aplicar ante tal contexto de permanentes irregularidades.

La sala A de la Cámara Federal de Córdoba fue justa en su fallo, esgrimiendo argumentos propios del sentido común sin perder en cuenta los criterios jurídicos propicios adecuados para finalizar con la problemática de relevancia que se encontraba en el presente análisis.

VI. Conclusión

En el fallo “Peralta, Carlos Agustín c/ BNA s/ Despido”, la sala A de la Cámara Federal de Córdoba tuvo que decidir si resultaba la aplicación del art. 242 o 245 de la LCT en relación a si Peralta fue despedido con justa causa o no.

Peralta adujo que en su sector hubo determinadas irregularidades que excedieron su voluntad pues él se encontraba sobrecargado de trabajo y la entidad bancaria no destinaba más empleados para alivianarle las labores. La demandada, por su parte alegó que las irregularidades detectadas no se asocian a falta de personal, sino a negligencia por parte del dependiente, lo que justifica el distracto justificado en el marco del art. 242 de la ya tan citada LCT

Los jueces de cámara consideraron, a fin de dar resolución a este problema de relevancia que las irregularidades cometidas justifican tal distracto, criterio acompañado por mi parte, tal como se aprecia en el punto precedente.

VII. Bibliografía

Doctrina

Ahuad, E. J., & Grisolia, J. A. (2014). *Ley de contrato de trabajo comentada*. Buenos Aires: Estudio S.A.

Aranda Castillo, M. A. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

De Diego, J. A. (2012). *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

García Fueyo, B., & García Sánchez, J. (2021). *La noción romana de iniuria, como ofensa moral recogida por escrito, y la recepción de cuatro regulae iuris en una querella hispana del siglo XVII*. En P. Resina Sola, *Fvndamenta Ivris. Terminología, principios e interpretatio* (págs. 555-572). Almería: Universidad de Almería.

Gatti, A. E. (2000). *Ley de contrato de trabajo, comentada, anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: B de F

Goldín, A. O. (2013). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: La Ley.

Grisolia, J. A. (2004) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Lexis Nexis

Lockward Dargam, A. M. (2011). *El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración*. *Ciencia y Sociedad*, 464-502.

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

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons

Orsini, J. I. (2020). *Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es*. *Rubinzal - Culzoni*, 1-21.

Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: EDUNPAZ.

Suárez, C. V. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Concordada Anotada con jurisprudencia*. Buenos Aires: García Alonso.

Legislación

Ley No. 20.744 de Contrato de Trabajo

Jurisprudencia

Sala A de la Cámara Federal de Córdoba “Peralta, Carlos Agustín c/ BNA Despido” (2019)

CSJN., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, fallos: 343:1037 (2020)

Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires “G.O.F c/ GCBA s/ empleo público (excepto cesantía o exoneraciones)” (2019)

Sala “B” de la Excma. Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial “Merlo, Marín Enrique c/ B.N.A. s/ despido” (2019)