



**“La pérdida de confianza como causal de extinción del contrato
De trabajo”**

Carrera: Abogacía

Alumno: EYNAUDI ANA PAULA

Legajo: ABG82804

DNI: 41.483.997

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derecho Laboral

SUMARIO: I. Introducción. **II.** Aspectos Procesales. **A.** Premisa Fáctica. **B.** Historia Procesal. **C.** Decisión del Tribunal. **III.** Ratio Decidendi. **IV.** Antecedentes Doctrinales y Jurisprudenciales. **V.** Posición del Autor con respecto al Caso. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente nota se analizará el fallo "**H., G. M. C/ HUAWEI TECH INVESTMENT CO LTD – ORDINARIO DESPIDO**" dictado por el Tribunal Unipersonal de la Sala Décima de la Excma. Cámara del Trabajo, SENTENCIA N° 375 de fecha 18/09/2018. El trabajo es un rol básico y central en la vida de los seres humanos, todos necesitamos de alguna u otra manera trabajar; esto nos dignifica y permite satisfacer nuestras necesidades económicas y psicosociales.

El despido es un acto jurídico unilateral que guarda la finalidad de terminar el contrato de trabajo (Krotoschin 1993). En el que actualmente es normal la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador, pero este es un caso particular ya que llama la atención porque el empleador extingue el contrato de trabajo por la pérdida de confianza hacia el trabajador. Donde el trabajador se encontraba de viaje por México estando en reposo laboral por ende el empleador se entera de dicho viaje y decide mandarle carta documento despidiéndolo con justa causa.

En este caso nos encontramos frente a un *problema jurídico axiológico*, ya que el juez al momento de analizar el caso tuvo en cuenta que el trabajador viola el principio elemental de una relación laboral como es el principio de buena fe, perdiendo la empresa la confianza que todo empleador debe tener hacia un trabajador de su propia empresa.

Para profundizar en este análisis, a continuación, detallaremos los hechos o premisa fáctica, la historia procesal, la decisión del juez, los fundamentos de mayor peso en la decisión del magistrado o ratio decidendi, para finalizar con la crítica o postura personal y una conclusión.

II. ASPECTOS PROCESALES

- **PREMISA FACTICA.**

El actor H,G,M, comienza a trabajar en Junio del año 2007 para la empresa “HUAWEI TECH INVESTMENT CO LTD, con una jornada laboral de 9:00 a 21:00 hs, esta es una empresa multinacional donde tiene cedes en varias partes del país y del mundo, por lo que el actor se trasladaba periódicamente a distintas ciudades fuera del país e incluso también dentro del país.

El volumen de las tareas asignadas fue creciendo y también la presión por alcanzar resultados los cuales eran imposible para una sola persona y en su horario laboral, por esta razón el actor comenzó a sufrir diversos episodios de gastroenteritis y gastritis, luego de un tiempo comenzó a padecer trastornos de ansiedad que con el tiempo impacto en su desenvolvimiento cotidiano lo que lo llevo a una consulta médica en fecha 3 de diciembre de 2012 donde le otorgan la primer licencia médica por “stress laboral” por el termino de 30 días, luego un segundo certificado médico el 3 de enero de 2013 por 20 días, un tercer certificado médico el 23 de enero de 2013 por 30 días, y un cuarto certificado médico el 22 de febrero de 2013 también por el termino de 30 días.

En marzo de 2013 el actor recibió despacho telegráfico en donde se lo despide “con causa” atento a la pérdida de confianza, la empresa conoce que el trabajador a pesar de haber solicitado licencia médica por enfermedad se encontraba realizando un viaje al exterior con destino a México. Por lo que demuestra que el trabajador estaba en perfectas condiciones para seguir con su vida laboral con normalidad.

Por lo que en la etapa a prueba la parte demandada logra probar que el actor en fecha 28 de enero de 2013 egreso del país posteriormente ingresando el 11 de febrero de 2013 al país procedente de Panamá, lo que deja en claro la conducta maliciosa del actor.

- **HISTORIA PROCESAL:**

El actor presenta la demanda, funda su pretensión, junto con la misma adjunta documental, donde acredita todo lo expuesto en la demanda, una vez en la Sala Decima de la Excma. Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, el vocal de cámara analizando los hechos y la prueba de la causa mediante sentencia N° 375, la misma dispone rechazar en todas sus partes la demanda.

- **DECISION DEL TRIBUNAL:**

La Sala Decima de la Excma. Cámara del Trabajo que emite este fallo analizado, resuelve rechazar la demanda interpuesta por el actor en todas sus partes, en cuanto pretendía que le abonase los rubros indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; integración del mes de despido; indemnización art. 2 Ley 25.323; indemnización art. 80 L.C.T., e indemnizaciones de los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013. Del mismo modo interpone costas al actor con excepción de los honorarios del perito contador los cuales serán a cargo de la demandada.

III. RATIO DECIDENDI

Como se afirmó en el punto anterior, la sala resolvió en forma definitiva el caso rechazando la demanda interpuesta por el actor en todas sus partes.

Lo que el vocal de cámara Dr. Daniel H. Brain, analizo en primera cuestión es si la empresa Huawei ha logrado probar la causa del despido en los términos, condiciones y exigencias del art. 242 L.C.T. Comenzó analizando la etapa de prueba.

Una vez relevada la totalidad de la prueba, el juez examino en primer lugar los argumentos invocados en la comunicación de despido y debe verificar si se han probado los extremos señalados en este caso, para luego realizar el correspondiente examen de valor que el principio de equidad otorga.

Ante la conducta maliciosa del actor, la parte demandada logra probar mediante oficio librado a la Dirección Nacional de Migraciones, que el actor realizo un viaje al exterior estando en “reposo laboral”, por esta conducta impropia del Sr. H.G.M., el juez advirtió dos aspectos a tener en cuenta: el primero se basó en la violación del principio de buena

fe que debe existir en toda relación de trabajo, el segundo aspecto que tuvo en cuenta el juez es que no solo encubrió su mal proceder sino que además lo negó, tanto al rechazar la causa del despido sino también al momento de iniciar acción judicial en contra de su empleadora.

El elemento principal en el que se basó el juez para dictar la resolución es que el actor violó el principio elemental de una relación laboral como es el principio de buena fe, por la pérdida de confianza que estos hechos generan, el Juez considera que la autoría es atribuible directa y únicamente al actor, razón por la cual la injuria cometida por el trabajador tuvo tal gravedad que impedía la continuidad con el vínculo laboral, Américo Pla Rodríguez en su obra “Los Principios del Derecho del Trabajo”.

Por otro lado el juez interpone las costas al actor, atento al criterio objetivo de la derrota y la sin razón de su reclamo.

IV. ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES

En el presente caso se observan diversos conceptos importantes del derecho del trabajo, que fueron rectores para la interpretación y el accionar del magistrado. Pasaremos a desarrollarlos a través de la legislación, doctrina y jurisprudencia para luego finalizar con una breve reflexión del autor.

Para estudiar este caso resulta primordial hacer una delimitación conceptual de la rama del conocimiento llamada Derecho de Trabajo, el que trata especialmente el fenómeno del trabajo humano subordinado. Este derecho, implica toda vinculación entre trabajadores y empleadores, en el marco de un contrato de trabajo, donde se destaca el fenómeno social económico de la dependencia, resultando está en su componente más peculiar. (Balbin 2015).

En cuanto al art. 14 bis de la Constitución nacional si bien nos brinda las formas de protección al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, en este caso el

empleador cumplió con las obligaciones que se le encomiendan como tal, siendo el trabajador el que viola dicho derecho.

El contrato de trabajo puede rescindirse a opción de cualquiera de las partes por causas ajenas a la voluntad de ambas partes. Según el esquema tradicional de la responsabilidad individual, que es uno de los elementos permanentes de la cultura occidental arraigada en el derecho romano, para que la terminación produzca consecuencias para una de las partes, la acción debe conciliarse por este último acto reprobable y nocivo (generalmente un incumplimiento de contrato o un acto ilegal). Si el proceso de rendición de cuentas no se desencadena por una acción cuyo resultado es una causa, entonces la sanción pierde su sentido como mecanismo de control social, ya que no existen infractores potenciales. (Ramírez Bosco 1985).

En cuanto al deber de buena fe, es un principio legal verdaderamente fundamental del derecho laboral que informa todo el sistema legal. Es el principio que guía la actuación de las partes en un contrato de trabajo porque es una condición esencial para que la relación se desarrolle armónicamente, permitiendo que cada parte cumpla con sus obligaciones. (M. Ackerman 2019)

Como nos dice Grisolia en su Manual de Derecho Laboral (2019), en este fallo analizado estamos frente a un caso de Despido directo con justa causa, ya que el despido es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes, directo porque se da la extinción unilateral por el empleador, con justa causa el empleador extingue el contrato con fundamento en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en el que incurre el trabajador. (Grisolia 2019)

Para efectuar el análisis creo oportuno citar los artículos en el citado fallo, por un lado, art 242 de la Ley de Contrato de Trabajo y por otro lado, el art. 243 de la mencionada norma, cito textual la parte pertinente de los mismos.

“Art. 242. —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.”

“Art. 243. —Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido: El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.”

Como se puede apreciar de los artículos transcritos precedentemente, si interpretamos la norma con literalidad, podemos concluir que el art. 242 de la LCT nos dice que en este caso estaríamos frente a una injuria, por ende el juez es el que deberá hacer la valoración de cada caso. En cuanto al art. 243 de la LCT, la parte empleadora, realizó por escrito la ruptura del Contrato. Ambas normas nos indican que debería existir un elemento objetivo (incumplimiento contractual del trabajo), un elemento subjetivo (decisión de producir el quiebre de dicha relación) y un nexo, (como consecuencia del incumplimiento se produce una injuria grave).

Al seguir hablando de injuria como nos dice Eduardo Álvarez La denuncia de la relación de trabajo, como acto jurídico extintivo unilateral, todo contrato requiere de la injuria, la cual podríamos definir como un incumplimiento grave de las obligaciones y deberes propios de la relación laboral, que por su importancia no permita su continuación. La ilicitud contractual, la ley califica el incumplimiento para que pueda ser base de una injuria debe ser “grave”.

Además de lo mencionado anteriormente, el principio fundamental en el que se basa este fallo es el Principio de buena fe (art.63 L.C.T), este artículo exige un determinado comportamiento a ambas partes en la relación de trabajo tanto empleador como trabajador. Por la violación de este principio se derivó a la pérdida

de confianza. Este principio debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo (Américo Pla Rodríguez 1978). En este caso particular el actor actúa de mala fe con su conducta maliciosa, por la cual hace a la pérdida de confianza del empleador.

Lo que al juez lo llevo a la decisión final de la resolución de su fallo lo llevo a considerar que el despido con invocación de justa causa comunicado por la demandada, resulto legítimo y acorde a derecho porque fue temporáneo y proporcional a la gravedad de su conducta, basándose en el fallo “Guzmán Juan Antonio c/ T.C. Juacadella SA. – Demanda – Rec de Casación”, cuyos argumentos el juez adhiere a este decisorio.

En cuanto a las costas se le imponen al actor por el criterio objetivo de la derrota y la sinrazón del reclamo. Los honorarios del perito contador están a cargo del demandado. En cuanto a la regulación de los honorarios se basa en la ley 23.928, esta ley se mantiene vigente luego de la sanción 25.561, basándose en el fallo “HERNANDEZ JUAN CARLOS C/ MATRICERIA AUSTRAL S.A. - DEMANDA - REC. DE CASACION" (Sentencia del T.S.J. 39 de fecha 25/6/2002), esta Cámara de Comercio, que he fusionado, se adaptará a las realidades económicas y no permitirá que los acreedores sean perjudicados por mora, a fin de evitar que los deudores se aprovechen indebidamente del incumplimiento de sus obligaciones en tiempo. Tenga en cuenta que las tasas bancarias son tasas de referencia solamente.

V. POSTURA DEL AUTOR

Teniendo en cuenta el desarrollo de los extremos facticos, los antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios, puedo decir en primer lugar que considero acertada la decisión del Tribunal en rechazar la demanda del actor ya que según mi parecer este actuó de mala fe.

En toda relación de trabajo se debe respetar los principios básicos de dicha relación en este caso particular se está violando el principio elemental que es el de buena fe (art 63 LCT), el empleador por este motivo pierde la confianza hacia el trabajador lo cual no se puede tener en una empresa un empleado en el cual no confía. En el caso trabajado yo creo que existió una pérdida de confianza.

¿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.

Según señaló el juez, el resultado de la decisión se basó en la notificación de despido con justa causa invocada por la empresa, la pretensión del trabajador sólo se refería a la indemnización por despido que había recibido considerada gratuita, mientras que la demandada mantenía la legitimidad del despido por causa justificada, razón por la cual el juez analizó como primera cuestión. Con la etapa a prueba la parte demandada logró probar mediante oficio remitido a migraciones que el actor había salido del país estando en licencia médica, por lo cual se invoca que es causal de despido en los términos y condiciones del art. 242 de LCT.

Con respecto al problema jurídico presentado en el fallo, la Sala Decima de la Exma. Camara Del Trabajo de esta ciudad de Córdoba, dio una solución coherente y precisa. En cuanto al problema axiológico nos dice que en este caso particular el trabajador está violando uno de los principios jurídicos fundamentales que debe existir en toda relación de trabajo, se debe exigir la confianza recíproca para el debido cumplimiento de las obligaciones, donde este caso particular el

empleador despide con causa al trabajador ya que este obró de mala fe y con absoluta pérdida de confianza por parte de la empresa.

VI. CONCLUSION

En este trabajo se trató de 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, el Principio de buena fe y la injuria. Para ello, primero analizamos las relaciones laborales que crean derechos y obligaciones mutuos. Por un lado, el empleado debe realizar las tareas que se le asignan, y el empleador se compromete a recompensarlo 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.

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

VII. LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Doctrina:

1. Ackerman, Mario E., Maza, Miguel Ángel (coord.) Sudera y Tula. (2019). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Editorial Rubinzal Culzoni.
2. Balbín, A. (2015). *El concepto de derecho del trabajo*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

3. Álvarez E. (2000). *Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el Derecho del Trabajo Argentino*. Extinción del Contrato de Trabajo – I. Revista de Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial Rubinzal – Culzoni.
4. Ramírez Bosco L. (1985). *Manual del Despido*. Buenos Aires, Editorial Hammurabi S.R.L.
5. Pla Rodríguez A. (1978) *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 2ª ed. Buenos Aires Depalma.
6. - Grisolia, J. A. (2008). *Manual de Derecho Laboral (4º Ed.)*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
7. Grisolia, J. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires.
8. Krotoschin (1993). *Manual de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.

Jurisprudencia:

1. TSJ “*Guzmán Juan Antonio c/T.C. Juncadella S.A. – Demanda – Rec. De Casacion*” (24/05/2006).
2. TSJ “*Hernández Juan Carlos c/ Matriceria Austral S.A. – Demanda – Rec. De Casación*” (25/06/2002)

Legislación:

1. Ley N° 25.323 Indemnizaciones Laborales
2. Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.
3. Ley N°24.430 Constitución Nacional Argentina.

4. Ley N° 23.928 Convertibilidad Austral