

**AUTOS: EXPEDIENTE: 1372844 - C., M. L. C/ FRIGORIFICO SAN FRANCISCO. S.A.**  
- **ORDINARIO – DESPIDO** (Expte. N°1372844, Sentencia de fecha 15/09/2017 ), dictada por Tribunal Unipersonal de la Cámara del Trabajo de la Quinta (5º) Circunscripción Judicial con asiento de la ciudad de San Francisco.

**VOCES:** DESPIDO CON CAUSA. INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE FIDELIDAD DEL TRABAJADOR (ART 85 LCT). PÉRDIDA DE CONFIANZA. VALORACION PRUDENCIAL DE LA INJURIA

**SINTESIS FÁCTICA:** El actor, señor M. L. C., incoa demanda laboral contra FRIGORIFICO SAN FRANCISCO S.A., persiguiendo indemnización por despido sin causa atacando el mismo por no ser suficientemente clara la especificación de los motivos de la ruptura de la relación contractual, por inexistente, por infundada, y por existir incongruencias. La demandada comparece manifestando que el actor se encontraba debidamente registrado; y que al constatar que sin autorización ni permiso alguno, tenía la intención de llevarse productos de la empresa, procedió a despedir al actor bajo la causal de pérdida de confianza, al existir una flagrante violación del deber de fidelidad (art. 85 LCT) que la normativa legal impone a cargo de los trabajadores y que en manera alguna podía ser consentida ni tolerada.

**SUMARIOS:** “la pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un “sentimiento subjetivo” del empleador, que tiene génesis en un “elemento objetivo” indicador de una violación de los deberes contractuales del dependiente. No resulta necesaria una conducta dolosa, si en el contexto en que se presenta genera dudas razonables respecto de la buena fe del trabajador. Tampoco se presenta como un requisito indispensable, que su accionar ocasione un daño mayúsculo a los intereses del empleador. Basta que se compruebe el hecho atribuido y se sujete ese componente subjetivo, (el sentir “perder la confianza en el otro”) a la valoración prudencial de los jueces de la que he hablado al inicio de este voto. En esa inteligencia, comparto que: “Resulta absolutamente irrelevante la inexistencia de un perjuicio patrimonial para tener por configurada la violación del deber de fidelidad, dado que el mismo se asienta sobre pautas éticas de carácter personal”

“En base a este enfoque, a efectos de valorar la injuria invocada por la demandada, como generadora de “pérdida de confianza”, se requería de un espectro probatorio muy preciso de su parte, en razón que la norma que regula la injuria es abierta y depende

de la apreciación judicial de los hechos en los que fundamentó el despido...Reitero, como la calificación de la injuria está en manos de los jueces, la prueba que se produzca en la causa, debe aportar concisión respecto a los hechos en juego. En otras palabras los elementos probatorios provistos deben corroborar de manera fehaciente la injuria invocada para despedir.”

“A más de lo dicho, sostengo convencida que el deber de conducta esperable de todo trabajador, impone un modo de comportamiento orientado a la defensa de los intereses de la empresa y a conducirse de buena fe en el desarrollo de la relación, lo cual conlleva ínsito la obligación de abstenerse de realizar actos que lesionen su patrimonio, todo lo cual le es impuesto por los arts. 62, 63 y 85 LCT, a cuyo contenido me remito, destacando que esos plexos normativos exudan un contenido ético y patrimonial. La extinción del vínculo por pérdida de confianza, definitivamente reclama la auténtica existencia de un hecho que vulnere las expectativas sobre una conducta leal esperable. Ese anhelo puede derrumbarse a raíz de un episodio que persuade que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares, que es lo que en definitiva ocurrió en el caso que nos convoca, por lo que ratifico que C. fue despedido, conforme a derecho, considerando además que la máxima sanción aplicada (el despido) guarda -a criterio de la suscripta- proporcionalidad con la grave falta cometida.”

“la retahíla argumentativa desplegada por el actor en su demanda, en orden a encontrar respaldo a su postura, ha quedado huérfana de justificación, ante la rigurosa actividad probatoria lograda por la empleadora en el caso de autos; considerando la suscripta de este modo, haber concretado su aspiración de arribar a la “prudente valoración judicial de la injuria”, a la que antes se aludiera. Como corolario de todo lo expuesto, corresponde establecer que el despido con invocación de justa causa por pérdida de confianza, decidido por la empleadora, deviene justificado lo que lleva de manera ineluctable al rechazo total de la demanda.”

**SENTENCIA NÚMERO: CIENTO OCHENTA Y UNO**

En la ciudad de San Francisco, a quince días del mes de Septiembre del año dos mil diecisiete siendo día y hora designados para que tenga lugar la lectura de la sentencia en estos autos caratulados: "C.M.L C/ FRIGORIFICO SAN FRANCISCO S.A.- ORDINARIO- DESPIDO- EXPTE. 1372844", se constituye en sesión pública y oral el Tribunal Unipersonal de la Cámara del Trabajo de la Quinta (5º) Circunscripción Judicial con asiento en esta Ciudad, integrado y presidido por la señora Vocal Roxana Beatriz Peredo y por ante el actuario, de los que resulta: 1. Que a fs. 1/5 comparece el señor M. L. C., DNI XXX, patrocinado por el abogado E.F.P, incoando demanda laboral contra FRIGORIFICO SAN FRANCISCO S.A., persiguiendo el cobro de la suma de pesos .....(\$ XXXX) o lo que en más o menos surja de las probanzas a efectuar. Relata que se ha desempeñado bajo relación de dependencia jurídico laboral con Frigorífico San Francisco S.A., cumpliendo una jornada de lunes a viernes de 4 a 13 hs., extendiéndose a las 15 hs ocasionalmente y los días sábados de 6 a 10 hs en la categoría de personal especializado, en el establecimiento frigorífico sito en ruta nacional N° 158 km. 8 y ½, en la localidad de Monte Redondo, Pcia. de Córdoba, con fecha de ingreso el 13 de julio de 2005. Relata que el día lunes 6 de agosto de 2011 a las 13.30 hs. el Sr. P., empleado superior, mostrándoles un balde que contenía achuras comenzó a gritar y a amenazar diciendo que alguno de ellos había separado las achuras para llevárselas y que tenían que decirle quien había sido, comenzando a increpar a los trabajadores presentes uno por uno. Que ello generó una situación de gran tensión ya que el señor Porta amenazaba

diciéndoles textualmente: "los voy hacer cagar a los cinco si no dicen quien es el que se quería robar las achuras". Que la tensión fue aumentando y luego de unos minutos el Sr. P. le preguntó ¿fuiste vos?, a lo que respondió que NO. Que P. comenzó a insistir en la atribución del hecho por él descripto a M. L. C. sin admitir explicación alguna. Que luego P. concluyó la reunión dando por sentado verbalmente y en frente de sus compañeros que él había intentado robárselos. Que luego de esa situación sus compañeros regresaron a sus puestos de trabajo, ordenándole P. que se retirase del establecimiento y que recibiría el telegrama de despido. Que nunca tuvo conocimiento de donde estaba el balde que les mostró P., si es que estuvo en algún lugar, ni quien lo colocó en el supuesto lugar donde el señor P. indica que lo encontró. Que al día siguiente, recibió la Carta Documento N° 145284203 que textualmente decía: "Quien suscribe P.A. P., en mi carácter de apoderado de la firma FRIGORIFICO SAN

FRANCISCO SA, teniendo en consideración que: a) El día 06 de Agosto de 2012 siendo aproximadamente la hora 13:30, el Sr. P. quien se desempeña como Jefe de Planta observó que en el sector de mondonguería se encontraba un balde negro que contenía chinchulines y tripa gorda procesada, razón por la cual llamó a todo el personal involucrado en el sector, a saber: C.M., C. L., S.E., B.M. (delegado sindical), M.D. (encargado del sector), R.G. (capatáz de faena) y a Ud. Ante ello, el Sr. P. procedió a informarme de la irregular situación, razón por la cual volcó el contenido del balde y procedió a preguntarle uno a uno quien había separado la mercadería arriba detallada, y Ud. reconoció que la había separado sin que diera explicación plausible alguna al respecto. Ante tal situación Ud. reconoció ante las personas antes mencionadas que la había colocado en el balde sin autorización ni permiso alguno y con la intención de llevársela. b) El proceder por Ud. adoptado no es el que se corresponde con el de un buen trabajador en un todo de acuerdo a las previsiones establecidos por el artículo 63 de la LCT, constituyendo el mismo un claro elemento perturbador que perjudica el normal desarrollo de la actividad desplegada. c) Habiéndose constatado de su parte un intento de retiro de un producto de propiedad de la empresa sin autorización ni permiso ni justificación alguna, escondiéndolo en un balde para no ser visto, con la obvia intención de utilizarlo en beneficio propio; sabiendo que esta circunstancia constituye una falta gravísima al deber de fidelidad que la normativa legal impone a su cargo (art.85 LCT) y que no puede en manera alguna ser consentida ni tolerada por mi representada. d) Luego de analizado prudentemente el hecho objetivo descrito que trasunta la existencia de un gravísimo incumplimiento laboral de su parte y proyectada su conducta hacia el futuro, hemos llegado a la convicción de que Ud.no le resulta confiable a la empresa. La inadmisible e inaceptable conducta por Ud. observada, atribuible a su exclusiva culpa trae como consecuencia necesaria una inevitable pérdida de confianza hacia su persona que impide la prosecución del vínculo laboral, justificando su ruptura con justa causa. E) por todo lo expuesto, de conformidad a las previsiones establecidas en los artículos 242,243 y correlativos de la LCT por las circunstancias que le fueron descritas precedentemente en forma precisa y concreta y que motiva una pérdida de confianza de la empresa hacia su persona, se le notifica que a partir de la fecha queda despedido con justa causa. Haberes a su disposición en la sede de la empresa en el plazo legal correspondiente. Queda Ud. debidamente notificado. San Francisco, 7 de agosto de 2012". Afirmo que rechazó el despido comunicado mediante telegrama obrero CD 145284282 de fecha 10-08-2013, en los

términos que transcribe, similares a los relatados al inicio en su demanda. Que la demandada rechazó a su vez la misma mediante carta documento N° 140852565 de fecha 15-08-2013. Afirma que durante la vigencia del vínculo ha cumplido con todas las obligaciones y deberes que son propias de un buen empleado, predisponiendo toda su fuerza de trabajo a favor de la empleadora. En el epígrafe II.a. La causa del despido: ataca el mismo por no ser suficientemente clara la especificación de los motivos de la ruptura, por inexistente, por infundada, y por existir incongruencias que señala son dos. Que la primera consiste en la descripción del hecho como “separar mercadería” y luego calificarlo como intento de retiro. Que existe una gran diferencia entre separar mercadería en el lugar de trabajo a la vista de todos los demás trabajadores e intentar retirar mercadería de la empresa. Se pregunta cómo es posible que intente retirar la mercadería si ésta se encontraba en poder del Sr. P.? Señala que la segunda incongruencia resulta de la calificación del incumplimiento con la frase “escondiéndolo en un balde para no ser visto” en contraposición con la afirmación anterior de que el Sr. P. “observó en el sector mondonguería un balde negro”. Sostiene que si estaban escondidos, como es posible que el Sr. P. los observara casualmente. Si la idea era que no fueran vistos porque estaba en el sector de mondonguería. Agrega que resulta insostenible el calificativo de clandestinidad (“esconder” “para no ser visto”) por incongruencia con la misma descripción fáctica realizada por la demandada. Afirma en definitiva que la causal invocada para justificar el despido no es válida en los términos del art. 242 de la LCT, procediendo las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 del mismo cuerpo legal. Formula planilla de rubros demandados, señalando como mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año la de Abril de 2012 de \$ 4.486,20. Solicita se haga lugar a la demanda con intereses y costas. 2. Admitida formalmente la demanda, se fija audiencia de conciliación, la que se llevó a cabo según da cuenta el acta de fs. 18, encontrándose presente el actor con su letrado, y por la demandada Frigorífico San Francisco, su apoderado y empleado superior jerárquico L. P., acompañado de sus letrados patrocinantes Abogados A. G. y L.A.G.. Concedida la palabra al accionante éste ratifica la demanda, solicitando se haga lugar a ella en todas sus partes, con costas. Concedida la palabra a la demandada, ésta la contesta en memorial que se agrega a fs. 14/17, en los términos que a continuación sintéticamente se exponen: Niega jornada, niega que M.L.C realizara desde su inicio actividades categorizadas como Especializado del CCT 56/75 que rige la actividad.

Niega que el día que señala el señor P. comenzara a gritar o a amenazar con hacerlos cagar a todos si no reconocía alguno que se quería robar las achuras.

Niega una a una las falencias en la comunicación del despido que solicita el actor en su demanda. Niega adeudar los montos y conceptos señalados. En el epígrafe D) La realidad de los hechos. Flagrante violación del deber de fidelidad: sostiene que el actor ingresó el 13 de julio de 2005, revistiendo primeramente la categoría peón práctico, luego la categoría Semicualificado y después la de Cualificado prevista en el CCT 56/75, encontrándose debidamente registrado. Que desarrollaba una jornada laboral con un horario de trabajo de 4.00 a 13.00 de Lunes a Jueves y los días Viernes de 4.00 a 12.00 horas, siempre con media hora de descanso para almorzar. Que el día 06 de Agosto de 2012 siendo aproximadamente las 13.30 hs, el Sr. P. observó que en el sector de mondonguería se encontraba un balde negro que contenía chinchulines y tripa gorda procesada, razón por la cual llamó a todo el personal involucrado en el sector, a saber: C.M., C.L., S.E., B.M. (delegado sindical), M.D.(encargado del sector), R.G. (capataz de faena) y al actor. Sostiene que ante ello el Sr. P. procedió a informar de la irregular situación, razón por la cual volcó el contenido del balde y procedió a preguntarle uno por uno quien había separado la mercadería arriba detallada, y el actor reconoció que la había separado sin que diera explicación plausible alguna al respecto. Que agobiado por la situación el actor reconoció ante las personas antes mencionadas que la había colocado en el balde sin autorización ni permiso alguno y con la intención de llevárselas. La empresa al constatar que sin autorización ni permiso alguno, y con la intención de llevarse los productos señalados, procedió a despedir al actor bajo la causal de pérdida de confianza, al existir una flagrante violación del deber de fidelidad (art. 85 LCT) que la normativa legal impone a cargo de los trabajadores y que en manera alguna podía ser consentida ni tolerada, en los términos del art. 242, 243 y cc de la Ley de Contrato de Trabajo, con expresión suficientemente clara de los motivos que fundaban la ruptura del contrato. Transcribe textualmente la pieza postal que comunicó el despido, coincidiendo en su texto con la transcripta por el actor en su demanda. Reconoce que el actor rechazó el mismo, por lo que con fecha 15 de Agosto de 2012 remitió carta documento rechazando de plano la intimación del trabajador, la que transcribe a fs. 16 y a lo que me remito en honor a la brevedad. Pone de resalto que el mismo actor reconoce en su demanda la procedencia del despido con causa notificada, más allá de la endeble defensa intentada. Señala que en efecto consigna expresamente

en su demanda: “Que la causa invocada logra justificar el despido”, lo que torna operable el adagio latino o axioma jurídico “a confesión de parte relevo de prueba”. Insiste en que es el propio actor quien confiesa en su demanda la procedencia y legitimidad del despido con causa notificado. Impugna la planilla formulada en los términos que menciona a fs. 16 vta./17 a los que me remito brevitatis causae, sosteniendo que en definitiva la demanda incoada carece de todo sustento fáctico jurídico, puesto que el despido ha sido formulado con justa causa en los términos previstos por los arts. 242, 243 y cc de la LCT, por haber incurrido el actor en una flagrante violación del deber de fidelidad previsto en el artículo 85 de la LCT, lo que se tradujo en una pérdida de confianza hacia su persona que hacía imposible la continuidad de la relación laboral. Niega adeudar rubros indemnizatorios ni remuneratorios reclamados. Pide el rechazo de la demanda con especial imposición de costas. Introduce la Cuestión Federal. 3. Abierta a prueba la causa, la parte actora ofrece a fs. 29/30, la siguiente: Confesional, Documental, Reconocimiento de Documental y Testimonial. La parte demandada ofrece a fs. 110/111, la siguiente: Documental, Pericial Contable, Informativa, Confesional y Testimonial. 4. Diligenciada la prueba inherente a la etapa de conciliación, los autos son elevados a esta Cámara. 5. Avocado el Tribunal, y constituido en Unipersonal conforme lo dispuesto por el Acuerdo N° 152 Serie “A” del 27/06/95 y Acuerdo N° 53 Serie “A” del 15/03/94, se designa audiencia de vista de causa. 6. El debate se lleva a cabo según da cuenta el acta de fs. 173/174 con la presencia del actor y su letrado apoderado Dr. E.F.P. y la parte demandada representada por P.A.P., con el patrocinio letrado del Dr. A.G.. Abierto el debate, ambas partes renuncian a las confesionales oportunamente ofrecidas. Acto seguido se recibe la declaración testimonial de los Sres. L.A.C.; D.G.M. y G.O. E.R. Luego ambas partes renuncian a las testimoniales restantes y el Tribunal dispone como medida para mejor proveer, haciendo uso de la facultad que le confiere el art. 60 CPT, citar a declarar al Sr. P. La continuación de la vista de causa, tuvo lugar como da cuenta el acta de fs. 184, del 14 de junio de 2017, oportunidad en que se escuchó el testimonio de P. Luego, en acta de fs. 208 de fecha 28 de julio de 2017, se receptan los alegatos de las partes por su orden. Clausurado el debate, se designa fecha de lectura de sentencia para el día 11 de septiembre del corriente año y luego – ante la imposibilidad del Tribunal - se difiere para el día de la fecha, encontrándose las partes debidamente notificadas. Analizado el caso, el Tribunal se planteó la siguiente cuestión a resolver: ÚNICA CUESTIÓN: ¿Resulta procedente la demanda incoada por

M. L.C.? En su caso, qué pronunciamiento corresponde dictar? A LA ÚNICA CUESTIÓN PLANTEADA LA SEÑORA VOCAL ROXANA BEATRIZ PEREDO, dijo: 1) La litis: Que la relación jurídico procesal ha quedado trabada en los términos vertidos en el libelo introductorio y memorial de responde, sintetizados en los párrafos que preceden, a los que he de circunscribirme en función de lo prescripto por el art. 330 del C.P.C.C. (aplicable por remisión del art. 114 Ley 7987). De la lectura de sendos escritos puede colegirse que las partes convergen -en términos generales- en lo relativo a la modalidad en que se desarrolló el vínculo laboral (fecha de ingreso, egreso, categoría profesional a la fecha del distracto, jornada y remuneración) pero divergen en torno a la legitimidad del despido dispuesto por la empleadora con fecha 07 de Agosto de 2012, la que invocó justa causa para extinguir el contrato, lo que es resistido por el actor. Para dilucidar entonces a quien asiste razón en la contienda, debemos acudir a los elementos probatorios incorporados a la causa. 2) La prueba

: A efectos de profundizar el análisis del reclamo, intentando reconstruir la situación fáctica en que se asienta la acción, contamos en autos con la siguiente: 2.1. A fs. 20/28: obra agregada en copia certificada, la Certificación de Servicios y Remuneraciones del actor y el Certificado de Trabajo previsto en el Art. 80 Ley 20.744; 2.2.: A fs 35: obra CERTIFICADO: que ha vencido el término por el cual se corrió traslado a la demandada a fin de que reconozca la remisión de las cartas documento de fecha 13/09/2012 y 28/09/2012 y la recepción de los tres telegramas ley ofrecidos a los apartados a) y b) del punto 2. DOCUMENTAL del ofrecimiento de prueba de la parte actora, sin que haya efectuado manifestación alguna al respecto. Secretaría, 7 de marzo de 2014.(piezas postales que obran reservadas en original en Secretaría, como prueba documental del actor). 2.3: A fs. 44/45: obran agregadas copias de las piezas postales cursadas por la demandada al actor (originales reservadas en Secretaría, como prueba de la demandada)tratándose la N° 145284203 de fecha 07-08-2012, de la comunicación del despido, cuyo texto fue transcrito en la relación de causa y la N°140852565 de fecha 15-08-2012 la del rechazo de la empleadora a la comunicación que le cursara el actor con posterioridad al despido, siendo su contenido el siguiente: "Quien suscribe P. P., en mi carácter de gerente de la firma FRIGORIFICO SAN FRANCISCO S.A., me dirijo a Ud. En los siguientes términos:1) Por la presente rechazamos todos y cada uno de los términos de vuestro telegrama obrero de fecha 10



de Agosto de 2.012 y recepcionado con fecha 13 del mismo mes y año por falso y malicioso. Ratificamos en todas sus partes la carta documento remitida a Ud. Con fecha 07 de corriente mes y año por la cual se lo despidió con justa causa. 2) Negamos que los hechos hayan ocurrido como Ud. falsamente relata en su misiva. Especialmente negamos que el Sr. P. comenzara a gritar o a amenazar en manera alguna como así tampoco que amenazara con hacerlos cagar a todos o que manifestara que alguno se quería robar las achuras. Negamos que ante el requerimiento formulado por el Sr. P. Ud. respondiera que no o que efectuara insistencia o que no admitiera explicación alguna o que hubiera dado por sentado que Ud.había intentado robárselos en los términos que indebidamente señala en su comunicación. Negamos que no existiera incumplimiento de su parte o que hubiera guardado silencio y menos que existiera un contexto de amenazas. Negamos que la presunción legal o el principio protectorio a que Ud. hace referencia pueda ser aplicable en el caso que nos ocupa en razón del grave incumplimiento observado por Ud. tal cual le fuera relatado en la comunicación rescisoria. Por ende no resulta ajustado a derecho sostener que la causal pérdida de confianza pueda devenir en inválida o improcedente y menos que el despido pudiera resultar arbitrario o incausado como Ud. infructuosa e indebidamente pretende. 3) Consecuentemente con lo expresado rechazamos su intimación de pago y negamos adeudar indemnizaciones por despido, más precisamente las previstas en los arts. 245, 232, 233 a que Ud. hace referencia ni cualquier otro rubro o concepto laboral que no le fueran los puestos a disposición en la misiva extintiva. Negamos que le asista derecho a reclamar la indemnización del artículo 2 de la ley 25.323 y por ende rechazamos el apercibimiento formulado por carecer de todo sustento fáctico y jurídico. 4) Con relación a su pedido de entrega de Certificaciones laborales le informamos que en virtud de lo dispuesto por el art. 3 del Dec.146/2001 reglamentario del artículo 80 de la L.C.T. (según ley 25.345) su intimación resulta manifiestamente improcedente, toda vez que aún no se encuentra vencido el plazo previsto en la referida norma (30 días corridos). Sin perjuicio de ello, le informamos que podrá pasar a retirar las certificaciones y demás documentación requerida a partir del día 30 de Septiembre de 2.012 por la sede de la empresa en horario comercial. Queda Ud. debidamente notificado. San Francisco, 15 de Agosto de 2012.” 2.4.: A fs. 46/93: obran agregadas copia de los recibos de haberes correspondientes al actor y expedidos por la demandada (originales reservados en Secretaría). 2.5: A fs.94/99: obran copias de comunicación de vacaciones efectuadas al actor.(originales reservados en secretaria). 2.6.: A fs. 100/109: obran copias de

apercibimientos y suspensiones aplicadas y comunicadas al actor con fecha 06-04-2006 (Suspensión por 1 día); 03-10-2006 (llamado de atención); 26-03-2007 (llamado de atención); 16-07-2007 (Suspensión por 1 día); 22-08-2007 (Suspensión por 1 día); 06-05-2008 (Suspensión por 3 días) 07-07-2009 (llamado de atención); 24-06-2010 (Suspensión por 1 día); 08-08-2011 (llamado de atención); 30-09-2011 (llamado de atención); (originales reservados en secretaría); 2.7: A fs. 116/131: obra agregada respuesta a Informativa librada al Banco BBVA FRANCES: entidad que remite las acreditaciones de depósitos en concepto de haberes realizadas en la cuenta Caja de Ahorros del actor, en las que se verifican depósitos en el mes de Agosto/2012 con fecha 07/08/2012 (\$ 1.863,58) y 17/08/2012 (\$ 3.925,40). No escapa a la suscripta que se desprende de la respuesta brindada por la entidad crediticia, la referencia a una Caja de Ahorros de titularidad del Sr. G.M.A. DNI XXX (cfr. fs. 116), pero advierto que ello sólo se trató de un error material involuntario, en tanto los depósitos y movimientos de cuenta que adjunta, se corresponden con los datos personales del actor M.L.C. 2.8: A fs. 132: obra constancia de Renuncia a la Pericia Contable por parte de la demandada. 2.9: A fs. 134: consta CERTIFICADO: que ha vencido el término por el cual se corrió traslado al actor a fin de que reconozca la autenticidad de los 49 recibos de haberes, 6 comunicaciones de vacaciones, 5 llamados de atención y 5 suspensiones notificadas y suscriptas por el mismo, ofrecidos a los apartados 2), 3), 4) y 5) del punto A.DOCUMENTAL del ofrecimiento de prueba de la parte demandada, sin que haya efectuado manifestación alguna al respecto. Secretaría, 7 de marzo de 2014. 2.10: A fs. 135: obra agregada respuesta a la Informativa librada a AFIP. 2.11: A fs. 136/141: obra respuesta a la Informativa librada al Correo Argentino, quien remite copia autenticada y constancias de entrega de las piezas postales remitidas por la demandada al actor transcriptas supra. 2.12: A fs. 142/151: obra agregado el Expte. 0548 022790/14, remitido por el Ministerio de Trabajo- Delegación San Francisco-con motivo de la denuncia efectuada por el actor a la demandada. 2.13: Finalmente, cabe escudriñar la Prueba Testimonial: receptada en la vista de causa, oportunidad en que se escucharon las declaraciones de: a) L.A.C., DNI XXX: quien manifiesta que conoce a las partes por el trabajo, que actualmente trabaja en el frigorífico. No le comprenden las generales de la ley. El testigo declara que él ingresó a trabajar en el año 2012 y que el actor ya trabajaba en el frigorífico cuando él ingresó. No recuerda el año en que desvincularon al actor. El testigo manifiesta que eran las 8.30 horas de la mañana, habían salido a tomar mates, cuando los llamo el jefe de planta y les mostró un balde

que encontró debajo de una mesa, con achuras adentro (el balde era negro o azul bien oscuro) en el sector donde estaban trabajando, entonces les hace el reclamo. En ese momento estaban M.L.C (el actor), R., M., S., C. (su hermano) y B. El jefe quería que dijeran quien había sido, quien dejó el balde, quien había escondido eso. El testigo expresa que no era normal lo ocurrido, que las achuras van en canastos blancos, por separado, no juntas. Tripa gorda y chinchulín van por separado. Los baldes se usan para lavar, no para transporte de mercadería. Cuando el jefe preguntó, nadie era, todos guardaban silencio. El testigo manifiesta que el jefe les dijo entonces que si no decían quien había sido, echaba a todos los del grupo. Sostuvo que allí saltó M.L.C y dijo que había sido él quien había puesto esa mercadería ahí. El testigo afirma que la manifestación de C. fue espontánea. En ese momento llamaron aparte a M.L.C y los demás se fueron a terminar de tomar mate. El testigo declara que las achuras van en canastos blancos, que van siendo trasladados. Si el piso está limpio, se colocan en el piso sino arriba de la mesa o en algún carro. Generalmente el piso está sucio cuando se trabaja. El testigo expresa que estando todo el grupo M.L.C dijo que fue él, entonces el jefe de planta le dijo al testigo que se haga cargo del producto. El testigo relata que su trabajo es sacar los chinchulines y la tripa gorda del tripero, que lo hace en el mismo sector donde están los demás. Lo pasa por una ventana para otro lado donde lo llevan a una cámara. Lo pasan en canastos blancos. No hay razón para que la tripa gorda y chinchulín estén juntos en un balde. No sabe porque estaban ahí. Se usaban canastos únicamente. Los canastos son abiertos para que se escurra el agua y la sangre, tienen hendidjas. El balde no tenía ninguna hendidja. El testigo manifiesta que como esa mercadería la saca él, el jefe le recriminó que tenía que controlar que nadie saque mercadería. Pero una vez que él la pasa para el otro lado no tiene más control. El testigo dice que se fue a tomar mate, que esa mercadería que estaba en el balde ya estaba pasada, alguien tuvo que haberla traído de otro lado. El testigo pasa los chinchulines y la tripa gorda el resto del grupo. El testigo manifiesta que M.L.C se encargaba de los librillos en el mismo sector, los cortaba y los lavaba. Ese día el jefe había sacado el balde, que no vio donde se encontraba el mismo. El testigo declara que la mesa que señala el jefe, correspondía al área donde trabajaba M.L.C., él solo. Sostiene que el jefe dijo: “Yo encontré este balde debajo de la mesa de M.L.C.”, y preguntó quién lo había puesto ahí. El testigo declara que el lugar de trabajo es una habitación fina a lo largo, y las mesas están sobre dos paredes. Las mesadas están unidas. Allí trabajan todos los mencionados, uno al lado del otro. Estas áreas son próximas. El testigo

expresa que el balde estaba cerca de donde el actor se paraba. Asimismo, dice que si se terminan los canastos se van a buscar más. Aunque siempre había canastos, si se terminaban, se usaba un tacho de 200 litros. Cotidianamente, después de tomar mate vuelven a trabajar al mismo lugar. Allí suele haber baldes con detergentes debajo de las mesas, bien abajo. El testigo relata que el jefe de planta le dijo que la mercadería estaba tapada con bolsas de nailon. El testigo afirma que al otro día no volvió a ver a M.L.C., que cuando M.L.C le contesta al jefe que fue él quien colocó esa mercadería allí, el jefe de planta le dijo que buscara sus cosas y se fuera. El testigo expresa que él interpreta que como el jefe estaba inculcando a todo el grupo, el actor reconoció que fue él y supone que fue sincero. El actor no dijo para que lo puso en el balde, pero no había motivo para que lo pusiera allí. El testigo manifiesta que el jefe de planta se retira, y M.L.C lo sigue como para decirle cosas, aunque el jefe no le pidió explicaciones. El testigo declara que el actor tenía una antigüedad media, en comparación con los restantes. El testigo expresa que si él encontrara un balde en esas condiciones (debajo de la mesada y con bolsas de nailon) pensaría que no es normal esa situación, que escondieron el balde, porque era tripa y chinchulín limpio con bolsas sucias. El testigo dice que cuando el jefe les presenta el balde, el mismo no tenía bolsas. El testigo dice que a él le pagan categoría inicial, que actualmente tiene cinco años de antigüedad. La categoría de calificado o especializado es mayor y pagan más. Asimismo si el empleado tiene buen desempeño, se llega a la categoría de especializado, que es fruto de aprendizaje y trabajo duro. b) D. G. M., DNI XXX: tiene 13 años de antigüedad, era compañero de trabajo del actor. No le comprenden las generales de la ley. El testigo manifiesta que entró a trabajar al Frigorífico antes que el señor M.L.C que es uno de los más antiguos. El testigo relata lo que pasó ese día, en el año 2012. Que cerca de las 8:00 horas de la mañana lo mandan a llamar, no recuerda si fue un compañero o G.R. que estaba como capataz. El testigo expresa que él trabaja en otro sector, en la cámara de congelado que está a unos 50 metros del sector de faena. Declara que el jefe se llama P. El testigo dice que aquel día cuando va al lugar ya había un grupo de empleados y un balde de plástico en el centro. P. introduce la mano, saca un pedazo de chinchulín y tripa gorda y pregunta de quién era eso. En ese momento estaba L., los que trabajaban y dos más que ya no trabajan y M.L.C. El testigo manifiesta que los que estaban en el sector tripería negaban que el balde sea de su propiedad, entonces P. como una amenaza dijo si no me dicen quien fue “ahora los echo a todos a la mierda”, “ahora los echo a los cuatro”. Entonces luego M.L.C dijo “es mío”. En ese momento P.

dio media vuelta y el actor salió tras él como para darle explicaciones, lo siguió. El testigo relata que P. le dijo al actor, que fuera a cambiarse y se fuera a su casa. El testigo manifiesta que P. metió las manos en el balde y sacó lo que había adentro, después lo metió nuevamente en el balde. En ese momento P. preguntó de quien era eso, hablándole a los cuatro. Cada uno se negaba. Entonces P. dijo si no es de ninguno los echo a los 4. Inmediatamente M.L.C dijo eso es mío. El testigo declara que iba con frecuencia al sector faena, que no estaba todo el día en faena pero iban seguidos. El testigo manifiesta que no era normal que los chinchulines se carguen en baldes, que cuando se saca de un animal va a un canasto y luego se tiran hacia arriba por una ventanilla. Del otro lado, está el muchacho que hierve mondongos, quien toma el canasto y lo introduce con agua limpia, después va a un canasto el chinchulín lavado. Los canastos son blancos. El testigo dice que en el sector de faena solo hay baldes para limpieza, con productos de limpieza. Los baldes están dispersos. Por falta de canastos no se usan baldes sino carros grandes con capacidad de 100 o 200 kilos. El testigo manifiesta que ese día había más personas, R. que era el capataz, L. C., el hermano de L.C. (quien ya no trabaja), B., S. (ya no trabaja) y M.L.C, es decir que con M.L.C eran 5. También estaban R., P. y M.. El testigo declara que P. actualmente no sigue trabajando en el frigorífico, que hará dos o tres años que P. no trabaja más. P. no se llevaba bien con todos pero no sabe porque se fue. El testigo relata que las tripas se transportaban en canastos blancos con capacidad de 20 kilos, eran apilables, con rejillas para que se escurra el líquido, el agua. El testigo dice que supone que los exige Senasa por una cuestión de higiene, para que se escurra y se enfríe la mercadería. El testigo manifiesta que L.M.C. se dedicaba al librillo, que es el estómago de la vaca, en forma de pelota, lo partía al medio, lo pasaba a una máquina que lo lavaba porque adentro está la materia fecal de la vaca, y los colocaba en un canasto blanco. El testigo declara que P. manifestó que encontró el balde en tripería, debajo de la mesa donde trabajaba M.L.C. P. llevó el balde hasta el lugar de la reunión. El testigo manifiesta que en el sector de trabajo hay una mesa larga donde trabajan uno al lado del otro, y hay un cierto espacio porque se trabaja con cuchillos. Asimismo, en el puesto se respeta el lugar, todos los días. El testigo declara que del chinchulín se encarga L.C. y cuando llena el canasto lo saca del sector. De tripa gorda también y cuando se llena el canasto lo sacan del sector tripería. B. abría los mondongos, S. se dedicaba a la tripa gorda con M.C., el triperero del animal. Del chinchulín se encargaba L.C.. El testigo relata que primero se recibe el aparato digestivo entero, lo recibe B., quién separa el triperero, lo

toma L.C., luego para el lado derecho B. abre el mondongo y saca el librillo. Los sectores no están contrapuestos, el aparato digestivo lo recibe B. y separa lo que es el tripero, del cual se encargan los chicos de tripería, del mondongo B. y quien está en los librillos. Para el lado izquierdo va la tripa y para el lado derecho mondongo y librillo. El testigo relata que el jefe de planta que se fue se llama F.P.

Además, manifiesta que todos los productos del sector tripería se depositan en canastos blancos menos el mondongo, lo demás si (chinchulín, tripa gorda, librillo). El mondongo se lava y se cuelga en unas gancheras. No corresponde ver chinchulín o tripa gorda en un balde, no se usa balde para el traslado, no es normal. El testigo manifiesta que su actividad consiste en recibir el producto de tripería e introducirlo en cajas según el producto (Una parte de chinchulín, una parte de tripa gorda, o chinchulín o tripa gorda). El tripero va para el lado izquierdo y el mondongo y librillo para el derecho. Nunca se pueden mezclar esos productos. El mondongo cae en el medio de la mesa. El testigo dice que M.L.C fue uno de los últimos que llegó a la reunión, que luego de que el testigo llegó, llegaron otros y esperaron que llegaran todos. El testigo expresa que P. tenía mal carácter, que ese día metió la mano en el balde, sacó los chinchulines y preguntó de quien era eso, además estaba serio. Que todos quedaron callados. El testigo declara que P. les dijo que como no era ninguno iba a despedir a los cuatro. El testigo manifiesta que no cree que hubiera echado a todos, interiormente no cree que hubiera despedido a los 4. Lleva muchos años de aprendizaje. El testigo relata que él pensó que el jefe dijo eso como para que digan realmente quien fue. El testigo tiene la categoría más alta (especializado en primera). Según el aprendizaje que se va adquiriendo, se cambia de categoría. No es lo mismo el chico que lava las roldanas. Hay otros empleados que se esmeraron, entonces trabajan con cuchillos. M.L.C. hasta el día de hoy es una leyenda en el tema de los librillos, como él los sacaba no los saca nadie. c) G.O.E.R, DNI XXX: conoce a las partes porque trabaja en el frigorífico hace 17 años. No tiene parentesco, ni amistad. No le comprenden las generales de la ley. En el momento del episodio el testigo era Encargado. Actualmente el testigo trabaja en el frigorífico. El testigo manifiesta que lo que paso el día del despido, fue que M.L.C. estaba juntando unas cosas (chinchulines y tripa gorda) en un balde y él lo vio porque era encargado. El testigo vio a M.L.C. juntando esas cosas, cerca de las 7.30 horas de la mañana. El testigo expresa que estaba como encargado, dando vueltas y allí vio lo que hizo M.L.C, y le avisó al jefe de planta, que era F.P.. El testigo

dice que vio al actor bien temprano en el puesto de trabajo, donde tenía todo eso cerca, tomaba la mercadería, la ponía en un balde, el cual estaba en el puesto de trabajo del actor, debajo de la mesada. Vio cuando el actor buscaba esa mercadería y la tiraba en el balde.

Entonces llamó al jefe de planta y le comentó lo que estaba pasando. Entonces, a la hora del mate, P. buscó el balde y llamo a todos los que estaban en el sector de trabajo. El testigo declara que fue a llamar al resto de los muchachos del sector. Allí, P. pregunto de quien era eso, dijo que si no lo decían iba a echar a todos y entonces M. L.C se hizo cargo, reconoció que lo que estaba en el balde lo había juntado él, dijo: eso es mío, entonces P. le dijo que se retirara y él después se fue. El testigo expresa que no conoce otro detalle. Al reconocimiento lo notó espontáneo, hubo un poco de tensión en ese momento, primero lo negó y después se hizo cargo. El testigo era encargado de todo el personal de faena, arriba de su cargo estaba el jefe de planta y después seguía él. El testigo dice que M.L.C lavaba los librillos y que dentro del personal de tripería estaban B., C., S. En la reunión estaban presentes todos los del sector. B. cortaba mondongo. C.L. en tripería (sacaba la tripa, chinchulín y tripa gorda). C.M. lavaba la tripa gorda, S.también. El estómago cae en una mesa y se divide, el mondongo con el librillo, el mondongo se limpia y la tripa va para otro lado, esos productos no se mezclan, están el mismo sector, pero se trabajan por separado. Hay una batea con agua para limpiar la tripa, se coloca en un tacho de 200 y se lleva a la cámara. Hay canastos para transportar mercadería, donde se llevaban chinchulín y tripa gorda. Los librillos se limpian. Los canastos abarcan 30 kilos más o menos. Los canastos son con hendijas, tienen dos manijas para agarrarlos. Se coloca un canasto vacío en el piso por la higiene y después el lleno. El canasto se lleva a la parte de congelado. Se corre con un carro. El librillo en tacho plástico de 200, no en un balde de 20 litros. Los baldes se usan para poner cloro, para lavar las paredes o piso. Durante el trabajo el suelo se mantiene un poco sucio, se trata de que no. Esta sucio porque se trabaja con la mierda del animal. El testigo manifiesta que no es normal que se encuentre un balde con tripa gorda y chinchulín adentro, no habría razón para que se coloquen allí. El testigo declara que vio al actor solamente que estaba poniendo la mercadería en el balde. El testigo dice que en otras ocasiones había visto a M.L.C realizar eso y ya le había advertido como compañero de trabajo que no se llevara cosas, porque algún día lo iban a echar, le dijo que no se justificaba por lo poquito que llevaba, los años que iba a perder de trabajo.

El testigo manifiesta que ya había tenido conocimiento de otros hechos de esta naturaleza por parte del actor. Ese día el testigo fue en busca de mayor autoridad. En ocasiones anteriores el testigo le habló como compañero de trabajo. En aquel momento, el testigo era encargado de todo el personal de faena. Entonces, cuando estaba dando vueltas, se paró en la ventana y vio que el actor estaba poniendo mercadería en un balde. En ocasiones anteriores no se lo informo a P. porque el testigo le hablo al actor como compañero. El testigo expresa que no vio que otros empleados hayan hecho lo mismo o hayan sido despedidos por un hecho similar, puede ser que a otros empleados se les haya advertido. El testigo declara que recuerda que M.L.C tomo la tripa gorda y ninguno de los otros empleados lo percibió. B. estaba de espalda. El testigo manifiesta que el jefe de planta no fue inmediatamente. El testigo dice que cuando vio el hecho, a P. le aviso enseguida, pero la reunión fue media hora después. Cuando llega a la reunión, la misma ya había comenzado. Allí, el encargado iba preguntando de quien era el balde. Hubo un poquito de presión. El testigo manifiesta que se les decía a los empleados que si nadie se hacía cargo los iba a echar a todos. El testigo expresa que él no se haría cargo de algo que no hizo ni aún bajo presión. La decisión de ascensos la tomaba la patronal. La categoría Especializado es una categoría buena, bastante alta. El testigo declara que el actor hacía bien su trabajo. Siempre lo vio como compañero de trabajo, pensaba que todos tienen una familia. Era de poco valor lo que llevaba. El testigo manifiesta que le había advertido dos veces, seguro, este hecho seria el tercero. d) F.A.P., DNI XXX. Conoce a ambas partes. No le comprenden las generales de la ley. El testigo no fue compañero, era Jefe del actor. Era Jefe de Planta aproximadamente en el año 2010, 2011 (compete a todo lo que es la empresa en sí, salvo la administración). Por encima del testigo estaba el Gerente (P.P.), además había jefes administrativos. El testigo manifiesta que dejó de trabajar en el año 2013, recuerda que ingresó tres años antes en la planta del Frigorífico San Francisco (cree que ingresó en el 2010). Antes trabajaba en otra planta, Frigorífico Morteros, donde estuvo 14 años. Fue pasando por diferentes cargos en Frigorífico Morteros, hasta llegar a jefe de planta. El testigo dice que el jefe que estaba en San Francisco había tenido un accidente fuera del trabajo. El testigo luego quedo definitivo. Por motivos personales se fue del frigorífico, rompió el vínculo de buena forma, llegaron a un acuerdo (en el año 2013). El testigo manifiesta que el actor sabía hacer varios trabajos y los hacía bien, cubría varios puestos según la necesidad de la empresa. Conoce que al actor lo despidieron con invocación de causa. No recuerda bien cuando



fue el episodio, ni el día, ni el año, fue en el lapso en que el testigo trabajaba. El testigo declara que el personal iniciaba la jornada a las 4:00 horas de la mañana (el testigo también). El hecho fue un día de poca producción, fue un viernes si mal no recuerda. Estaban en un receso, había poca producción, la faena había terminado temprano, entre las 7:45 horas y 8:15 horas se cortaba para dar el refrigerio. Había sido un día calmo. Cuando se hacían este tipo de receso, el testigo verificaba, hacia una recorrida por la planta, sector por sector para ver que este todo acomodado, que este limpia la planta. Cuando llega a la parte de tripería y mondonguería (zona sucia), donde estaba trabajando M.L.C (él estaba en la parte de mondonguería). El actor estaba en el refrigerio. En ese momento, el testigo declara que encuentra un balde plástico debajo de la mesada donde M.L.C trabajaba (mesada de acero inoxidable donde se abren las panzas), en el balde había menudencias. Retira el balde y encuentra en el interior del balde, chinchulín y tripa gorda, por encima de eso un nylon o un delantal cubriendo el balde (el balde estaba hasta la mitad, el balde era negro).

El testigo expresa que en la mesada trabajan cinco operarios, M.L.C estaba contra la pared de la mesada, era el primero que recibía el producto. Hay una ventana en frente de la mesa. El testigo manifiesta que el actor abría la panza, la vaciaba y el resto pasaba a otros empleados. M.L.C estaba contra la pared, era quien hacia limpieza de librillo pero ese día habían cambiado, en ese lugar estaba M. B.. Se iban turnando. Trabajaban uno atrás del otro. La apertura de panza siempre la hacía M.B., pero ese día lo había hecho M.L.C, no recuerda por qué motivo. Intercambiaban los puestos entre ellos. Tanto uno como el otro se ayudan mutuamente, los dos abren panzas y los dos hacen los librillos, depende si hay mucho trabajo. Estaban los dos y uno al lado del otro. El que hace el librillo esta atrás. El testigo manifiesta que encuentra el balde cerca de la posición donde recuerda que estaba M.L.C. El testigo, retira el balde. Cuando el testigo vio el balde pensó lo peor, porque él les había manifestado que no tenían que estar los baldes, no está permitido por normas de higiene. Cuando vio al balde tapado más sospechas le generó. Por más que estuvieran trabajando los vigilaba también. Había baldes con agua para lavarse las manos o para limpieza. El testigo relata que ese día retiró el balde, lo llevó a la playa de faena (frente a la ventana), por medio de G.R., que es a quien le delegaba la producción de faena, a quien le delegaba las cosas el testigo. Le pide a R. que vaya a buscar a los cuatro operarios que estaban trabajando en tripería ese día (M.L.C, M.B., M.C. y L.C.). El testigo manifiesta que cuando estaban

los cuatro empleados delante suyo, puso el balde al frente y preguntó de quien era lo que estaba adentro. Nadie contestó nada, entonces dijo que iba a pedir que despidieran a los cuatro, entonces de inmediato el actor se adjudicó lo que había adentro del balde, dijo que él lo había sacado. El testigo expresa que el actor le dijo "Fui yo, es mío". Ahí hace retirar a los otros tres y el actor se queda un ratito más implorando que no lo dejara sin trabajo. El testigo manifiesta que le dijo al actor que su trabajo era elevar el informe, no era decisión suya, sino del gerente, quien habrá resuelto con la oficina de recursos humanos.

El testigo declara que el actor no justificó porque hizo eso, solo le decía "por favor que no me echen". El testigo no tuvo conocimiento de que el actor hubiera hecho eso antes, conoció de otros operarios que tenían actitudes sospechosas. El testigo afirma que R. no le manifestó que M.L.C había hecho eso antes, además le sorprendió que M.L.C reconociera el hecho como suyo, porque era un tipo muy dócil, nunca enfrentaba, nunca hacía quejas, nunca faltó el respeto. Ningún empleado le faltó el respeto. El testigo esperaba lo ocurrido de cualquiera de los otros tres y no de M.L.C. El testigo sintió la confesión sincera, no tenía compromiso con los otros tres. Ese día terminó la jornada y después se le informó el despido, no sabe si fue con carta documento. El testigo manifiesta que el balde se podía ver desde la escalera que se usa para bajar, había mucha iluminación. Desde la ventana cree que no se podía ver el balde. Desde la ventanita se puede ver al operario que está abriendo la panza. El testigo dice que después se entera que se hizo el despido. El testigo expresa que conoce a D.M., encargado del proceso de subproducto y la cámara de congelado, quien no recuerda si participo de esa reunión, pero le parece que no. El testigo dice que no recuerda si un chico S. estaba en la reunión, pero cree que si (E.S.). El testigo declara que a ese sector entra la panza con los intestinos y el librillo, luego se divide, las tripas para un lado. La panza se abre, el que abre saca las tripas y el librillo que se lo da al que esta atrás y le queda a él la panza. La mercadería que había en el balde no es mercadería que el actor había sacado, estaba dada vuelta, limpia y desgrasada, y ese proceso no lo hacia el actor sino los otros. El testigo manifiesta que cree que esa mercadería vino de otro lado, que la han sacado de las bateas, mercadería lista para empaquetar. El testigo declara que el actor dijo "fui yo", hubo un silencio, el actor lo siguió un par de metros, le imploró y le pregunto que debía hacer. Entonces el testigo le dijo "cámbiate y andate". El momento en que el testigo encuentra el balde es en el receso. El testigo le pidió al actor

que se cambiara y se fuera, (porque ya estaba todo hecho en la planta y por lo ocurrido) no le dijo porqué, solo le dijo que se fuera, a los pocos minutos no quedo mas nadie. No pidió explicaciones. El actor dijo “fui yo”, le parece que dijo “es mio” porque él siempre usaba ese balde. El testigo no le pidió explicación, no le pregunto para que había sacado eso (por varios motivos, entre ellos porque bajo ningún aspecto podía estar ahí, tiene que hacerse cargo de que la mercadería corra por el circuito, la mercadería no tiene que estar en un balde, no puede estar como mercadería lista para poner arriba de la parrilla, con un operario que trabaja en zona sucia). El testigo expresa que seguro sus compañeros sabían (por sus caras) y tenían miedo de mandar al frente al actor. El testigo manifiesta que el actor hizo una manifestación espontánea pero eso no justifica el acto, dentro de la planta se tiene que regular el trabajo y para todos iguales. El testigo preguntó ¿Quién es responsable de esto, quien saco esto, quien puso esto acá? Ahí el actor contestó “fui yo, es mío”. M.L.C era muy dócil, no quería conflictos. En ese momento estaban en una situación incómoda. El testigo afirma que la actitud es buena porque reconoció su error pero el acto es malo. El testigo ratifica que en la reunión él preguntó ¿Quién es el responsable de esto?, ¿quien puso esto acá?, y ante el silencio, dijo que iba a tomar “medidas” con los cuatro porque es muy despectivo decir “te voy a echar”. No le dijo que tipo de medidas eran, iba a pedir sanciones. El actor allí le contestó “Fui yo”. El testigo no cree que el actor se haya echo cargo porque sí, que haya puesto su trabajo en riesgo por los otros tres empleados. El testigo manifiesta que el actor se notaba desordenado, se quedaba dormido, más de una vez lo fue a buscar, pero aprendía rápido, es inteligente. El testigo, leído un fragmento de la declaración de M., niega haber dicho eso, no recuerda que M. haya estado. M. declaró que P. dijo “los echo a todos a la mierda”. R. era encargado de personal de producción a quien el testigo le delegaba tareas. El testigo no recuerda ningún comentario de R., el testigo manifiesta que fue él mismo quien descubrió el balde. El testigo era quien ordenaba la gente, veía que la producción salga bien. Se lee una parte de la carta documento “se había colocado en el balde con intención de llevársela” al decir “fui yo Fabián” está reconociendo eso implícitamente, aunque no lo dijo, porque no había razón para que se pusieran las achuras ahí. Hasta aquí la prueba colectada en la causa. 3) Valoración de la prueba rendida: 3.1. El Despido dispuesto: habiendo decidido el despido con causa la empleadora, pesaba en cabeza de Frigorifico San Francisco SA acreditar la existencia de las causales invocadas para despedir y la consecuente injuria legitimante del distracto. Se trata entonces de elucidar si la

denuncia del contrato de trabajo dispuesta por la demandada, resultó motivada. Y en ese cometido, debe indagarse sobre la genuina existencia, característica e intensidad de la injuria, para constatar si el desahucio encontró respaldo en un grave incumplimiento de deberes contractuales del trabajador, que pudieran justificar el despido con causa “por pérdida de confianza” que consumó la patronal. Ahora bien, abrevando en las fuentes, el tema que nos ocupa se encuentra reglado en los arts. 242, 243 y 245 del R.C.T. y en base a tal normativa puede afirmarse que todo despido, para resultar fundado en Justa Causa, debe haber sido consecuencia de una injuria de tal gravedad de parte del empleado, que impida la prosecución del vínculo laboral. En definitiva, la violación del deber contractual, debe constituir una injuria imbuida de la fuerza suficiente como para desplazar uno de los principios liminares del Derecho del Trabajo, cual es el de conservación del contrato, instituido en el Art. 10 del RCT. Así, resulta inevitable acotar que esa valoración –por mandato legal- “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. 242, 2º párrafo R.C.T). Ahora bien, el tema bajo análisis (la valoración prudencial de la injuria), plantea el añejo y nunca resuelto problema de los límites de la interpretación. Dicho de otro modo: hasta qué punto los jueces pueden hacer prevalecer sus propias valoraciones ante en este caso la “prudencia”, que exige el texto de la norma legislativa. En esa línea comparto: que no es un secreto que la interpretación no consiste solo en leer los textos del derecho, sino en atribuirles en conjunto un sentido determinado. Tampoco es un secreto que esta atribución de sentido no siempre se ajusta a los significados gramaticales y que los jueces introducen en él variaciones tomadas de la relación de la norma en cuestión con otras, especialmente si son posteriores, de jerarquía más alta o más específicas que ella. O bien –en ciertos casos- por aplicación de principios generales, normalmente atribuidos al nivel constitucional, cuya satisfacción se considere insoslayable. A la vez, es cierto también que ejercer ilimitadamente esta libertad de interpretación hasta hacerla coincidir en todos los casos con las propias preferencias implicaría negar lisa y llanamente la función legislativa. Es preciso, pues, que el intérprete fije límites a su propia potestad de tal modo que el resultado general de los criterios que en varios niveles emplea para ejercerla arroje un resultado armónico, no solo hacia adentro de sus contenidos, sino también con un razonable respeto de la jerarquía normativa y con consideración al contexto social e histórico en el que ese

ejercicio haya de practicarse. (Ricardo Guibourg, C.N.A.T., Autos: “Casado Alfredo A. c/ Sistema Nacional de Medios Públicos- Plenario N° 313 del 5-06-2007- Acta N° 2496). Bajo esa égida, sostengo que el Régimen de Contrato de Trabajo no define ni delimita el concepto “injuria” arrojando solo una pauta para establecer su gravedad; esto es que se muestre de tal magnitud que no consienta la prosecución de la relación (art. 242- 1º párrafo- RCT), lo que queda sujeto – como ya se dijo- a la apreciación del juzgador. Pero antes de ingresar a esa delicada tarea de valoración, se impone –a criterio de quien vota- acudir al fundamento axiológico de la estabilidad y amparo del empleo contemplado en nuestra Constitución Nacional y en la Ley de Contrato de Trabajo. En ese orden de ideas nuestro texto constitucional a través del art. 14 bis, exhibe una concreta propuesta ideológica destinada a la consagración de un orden social más justo. En esa norma se afirma con claridad el principio protectorio que constituye el fundamento de toda nuestra organización jurídica laboral. En efecto, el plexo normativo dispone: “... el trabajo en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...protección contra el despido arbitrario...”. Así, como consecuencia de la manda constitucional, encontramos en el Régimen de Contrato de Trabajo, numerosas herramientas destinadas a proteger al trabajador dependiente, entre ellas las contenidas en el Título II-Capítulo VII- referido a los derechos y deberes de las partes (arts. 62 a 89). Las disposiciones señaladas prevén obligaciones para ambas partes (art. 62 y 63); facultades (arts. 64, 65, 66, 67); modalidades de ejercicio (arts. 68, 69, 70, 71), deber de ocupación (art. 78) y deberes de diligencia y colaboración (art. 84), pudiendo concluir válidamente que su principio estructurante es la protección de la persona, pues sus normas se presentan como hilos de profunda raigambre humana. Ciertamente no puedo soslayar, que integra también el principio protectorio el art. 91 de la LCT, en cuanto establece que: “el Contrato de Trabajo subsiste, hasta la jubilación del trabajador”, en perfecta armonía con el art. 10 del RCT, que instaura el Principio de Conservación del Contrato. 3.2: En base a este enfoque, a efectos de valorar la injuria invocada por la demandada, como generadora de “pérdida de confianza”, se requería de un espectro probatorio muy preciso de su parte, en razón que la norma que regula la injuria es abierta y depende de la apreciación judicial de los hechos en los que fundamentó el despido (cfr. reseña de prueba – términos de la pieza postal que lo instrumentó, agregada a fs. 44 de autos y transcripta en la relación de causa). Reitero, como la calificación de la injuria está en manos de los jueces, la prueba que se produzca en la causa, debe aportar concisión respecto a los hechos en juego.

En otras palabras los elementos probatorios provistos deben corroborar de manera fehaciente la injuria invocada para despedir. 3.3.:Ahora bien, plasmando lo hasta aquí expuesto a la plataforma fáctica de autos, de ella surge sin hesitación, que la demandada adjudicó al actor – en apretada síntesis- las siguientes inconductas laborales desencadenantes de la pérdida de confianza: a) Haber separado mercadería (Chinchulines y tripa gorda) en un balde, cuando ello no correspondía; b) Haber reconocido ante el personal del Sector, ser el autor de ese hecho, c) Que lo hizo sin autorización ni permiso alguno, con la intención de llevarse esas achuras. Ingresando ya a resolver el concreto caso de autos, luego de un detenido análisis de la prueba rendida, adelanto opinión en orden a sostener que la demandada ha logrado probar en esta causa, la existencia de los hechos injuriantes que dieran origen a la “pérdida de confianza” invocada. En este aspecto, la prueba testimonial receptada ha resultado relevante, para esclarecer el modo en que acaecieron realmente los hechos: 1) Prueba de la conducta atribuida al actor en el inciso a): Haber separado mercadería (Chinchulines y tripa gorda) en un balde, cuando ello no correspondía: este hecho, ha quedado acreditado con la declaración testimonial de los señores L. A. C. quien dijo: “...los baldes se usan para lavar, no para transporte de mercadería...las achuras van en canastos blancos que van siendo trasladados...no hay razón para que la tripa gorda y chinchulín estén juntos en un balde... no sabe porqué estaban ahí...se usaban canastos únicamente...los canastos son abiertos para que se escurra el agua y la sangre, tienen hendijas...el balde no tenía ninguna hendija...la mesa que señala el jefe correspondía al área donde trabajaba M.L.C ...el balde estaba cerca de donde el actor se paraba...que el jefe de planta le dijo que la mercadería estaba tapada con bolsas de nylon...que si él encontrara un balde en esas condiciones (debajo de la mesada con bolsas de nylon) pensaría que no es normal esa situación, que escondieron el balde...”. D. G. M.: quien dijo “...que no era normal que los chinchulines se carguen en baldes, que cuando se saca de un animal van a un canasto...que en el sector de faena solo hay baldes para limpieza...las tripas se transportaban en canastos blancos...con rejillas para que se escurra el líquido, el agua...supone que lo exige Senasa por una cuestión de higiene para que se escurra y se enfríe la mercadería... que P. manifestó que encontró el balde en tripería debajo de la mesa donde trabajaba M.L.C ...que todos los productos del sector tripería se depositan en canastos blancos menos el mondongo...que no corresponde ver chinchulín o tripa gorda en un balde, no se usa balde para el traslado, no es normal...”. G. O. E. R.: quien dijo “... que lo que pasó el

día del despido fue que M.L.C estaba juntando unas cosas (chinchulines y tripa gorda) en un balde y el lo vió porque era encargado. El testigo vio a M.L.C juntando esas cosas, cerca de las 7,30 hs de la mañana... que estaba como encargado dando vueltas y allí vio lo que hizo M.L.C y le avisó al Jefe de Planta...que vio al actor bien temprano en el puesto de trabajo, donde tenía todo eso cerca, tomaba la mercadería, la ponía en un balde el cual estaba en el puesto de trabajo del actor, debajo de la mesada. Vio cuando el actor buscaba esa mercadería y la tiraba en el balde... que esos productos no se mezclan, están en el mismo sector pero se trabajan por separado...hay canastos para transportar mercadería donde se llevaban chinchulín y tripa gorda...los canastos son con hendijas...que los baldes se usan para poner cloro, para lavar paredes o piso... no es normal que se encuentre un balde con tripa gorda y chinchulín adentro, no habría razón para que se coloquen allí....que vio al actor solamente que estaba poniendo la mercadería en el balde...que en otras ocasiones había visto a M.L.C realizar eso y ya le había advertido como compañero de trabajo que no se llevara cosas, porque algún día lo iban a echar, le dijo que no se justificaba por lo poquito que llevaba los años que iba a perder de trabajo...que ya había tenido conocimiento de otros hechos de esta naturaleza por parte del actor...en ocasiones anteriores el testigo le habló como compañero de trabajo...recuerda que M.L.C tomó la tripa gorda y ninguno de los otros empleados lo percibió...que era de poco valor lo que llevaba...que le había advertido dos veces seguro, este hecho sería el tercero". F. A.P.: quien dijo: "...el hecho fue un día de poca producción...el testigo verificaba, hacía una recorrida por la planta, sector por sector para ver que este todo acomodado, que esté limpia la planta. Cuando llega a la parte de tripería y mondonguería (zona sucia), donde estaba trabajando M.L.C ...el actor estaba en el refrigerio. En ese momento encuentra un balde plástico debajo de la mesada donde M.L.C trabajaba...en el balde había menudencias. Retira el balde y encuentra en el interior del balde chinchulín y tripa gorda, por encima de eso un nylon o un delantal cubriendo el balde (el balde estaba hasta la mitad, el balde era negro)...que encuentra el balde cerca de la posición donde recuerda que estaba M.L.C ...que cuando vio el balde pensó lo peor, porque él les había manifestado que no tenían que estar los baldes, no está permitido por normas de higiene. Cuando vio el balde tapado más sospechas le generó... había baldes con agua para lavarse las manos o para limpieza... que ese día retiró el balde, lo llevó a la playa de faena (frente a la ventana) por medio de G.R., que es a quien delegaba la producción de faena, a quien le delegaba las cosas...". En definitiva, de la testimonial extractada, y sin necesidad de

un mayor esfuerzo intelectual, se colige que fue M.L.C quien colocó en el balde que se encontraba en su puesto de trabajo los chinchulines y tripa gorda, allí hallados y que esa circunstancia no era ni habitual, ni normal, porque estaban en juego normas de higiene que indicaban que la mercadería se traslade en canastos con hendijas, para que escurra el agua y la sangre. Arribo a esa ineluctable conclusión, especialmente del testimonio rendido por G. O. E. R. quien vio con sus propios ojos a M.L.C (aunque incurra en tautología) ejecutar la inconducta laboral que le achacó la demandada en la comunicación rescisoria, esto es haber separado mercadería (chinchulines y tripa gorda) en un balde, cuando ello no correspondía, porque tenían instrucciones contrarias (traslado en canastos con hendijas) por cuestiones de higiene. La jerarquía que adquiere esta prueba en causas como la presente, resulta a mi criterio, determinante. Destaco además, que los testimonios receptados no fueron impugnados por las partes.

2) Prueba de la conducta atribuida al actor en el inciso b): Haber reconocido ante el personal del Sector, ser el autor de ese hecho: esta circunstancia, quedó comprobada en la causa con la declaración testimonial de los cuatro (4) testigos que depusieron en la vista de causa, que ya fueron transcritos en la reseña de prueba al punto 2.13: Prueba testimonial, a la que me remito, pero que sintetizo en las siguientes frases clave, emanadas de ellos: L. A. C.: "... que el jefe les dijo que si no decían quien había sido echaba a todos los del grupo...que allí saltó M.L.C y dijo que había sido el quien había puesto esa mercadería ahí. ...que la manifestación de M.L.C fue espontánea..."; D. G. M.: "...los que estaban en el sector tripería negaban que el balde sea de su propiedad, entonces P. como una amenaza dijo si no me dicen quien fue ahora los echo a todos a la mierda, ahora los echo a los cuatro. Entonces luego, M.L.C dijo: es mío...que él pensó que el jefe dijo eso como para que digan realmente quien fue..."; G. O. E. R.: "...allí P. preguntó de quien era eso, dijo que si no lo decían iba a echar a todos y entonces L.M.C se hizo cargo, reconoció que lo que estaba en el balde lo había juntado él, dijo: eso es mío...al reconocimiento lo notó espontáneo , subo un poco de tensión en ese momento, primero lo negó y después se hizo cargo..."; F.A.P.: "...cuando estaban los cuatro empleados delante suyo, puso el balde al frente y preguntó de quien era lo que estaba adentro. Nadie contestó nada, entonces dijo que iba a pedir que despidieran a los cuatro, entonces de inmediato el actor se adjudicó lo que había adentro del balde, dijo que él lo había sacado...que el actor le dijo "fui yo, es mío... que sintió la confesión sincera... que el actor lo siguió un par de metros, le imploró y le preguntó que debía hacer...que le parece que dijo es mío porque él siempre usaba ese



balde... que no le pidió explicación, no le preguntó para que había sacado eso por varios motivos, entre ellos porque bajo ningún aspecto podía estar ahí, tiene que hacerse cargo de que la mercadería corra por el circuito, la mercadería no tiene que estar en un balde, no puede estar como mercadería lista para poner en la parrilla con un operario que trabaja en zona sucia...que el actor hizo una manifestación espontánea, pero eso no justifica el acto, dentro de la planta se tiene que regular el trabajo y para todos iguales...que la actitud es buena porque reconoció su error pero el acto es malo.... No cree que el actor se haya hecho cargo porque sí, que haya puesto su trabajo en riesgo por los otros tres empleados...". De todo ello se desprende sin hesitación, el reconocimiento libre y voluntario de M.L.C de su autoría en el hecho atribuido por la empleadora (haber colocado las achuras en el balde cuando ello no correspondía). 3) Prueba de la conducta atribuida al actor en el inciso c)- Que lo hizo sin autorización ni permiso alguno, con la intención de llevarse esas achuras: esta última circunstancia, si bien no surge de la prueba testimonial que M.L.C lo hubiera confesado de manera explícita, sí surge de manera implícita de las circunstancias relatadas por los testigos, quienes fueron contestes en afirmar que la mercadería del sector – por instrucciones precisas- debía colocarse y trasladarse en canastos con hendiduras por razones de higiene, nunca en baldes (que estaban solo para cuestiones de limpieza de piso o paredes) y que no había razón alguna para que se pusieran achuras en un balde (confrontar declaraciones testimoniales transcriptas en la reseña de prueba: 2.13). Así por ejemplo al leerse al testigo P. en la vista de causa el texto del despido, específicamente cuando se consigna que M.L.C reconoció que había colocado la mercadería en el balde con intención de llevársela, sostuvo P.: "...que al decir M.L.C "fui yo", está reconociendo eso implícitamente, aunque no lo dijo, porque no había razón para que se pusieran las achuras ahí". De igual modo las reglas de la experiencia me indican, que si una conducta no está permitida, pues existen directivas precisas y expresas de como debe transportarse y donde debe colocarse la mercadería y esas órdenes o directivas son transgredidas, manteniéndolas en un recipiente (balde) más o menos oculto en cercanía del puesto de trabajo del actor-como quedó demostrado a través de la prueba testimonial- resulta al menos razonable sospechar de una intencionalidad de sustracción de esos productos. Ello puede colegirse además, de las expresiones vertidas por el testigo P., cuando expresó: "...que encuentra el balde cerca de la posición donde recuerda que estaba M.L.C ....que retira el balde...que cuando vio el balde pensó lo peor, porque él les había manifestado que no tenían que

estar los baldes, no está permitido por normas de higiene. Cuando vio el balde tapado más sospechas le generó”. Y en torno a este aspecto debo decir, que me encuentro persuadida que el testigo pensó así porque tal comportamiento no se ajustaba a los requerimientos que resultan de la naturaleza de la prestación comprometida. En cuanto al argumento vertido por el actor en su rechazo a la comunicación extintiva (CD 145284282 de fecha 10-08-2013) en orden a sostener que “...en todo caso el silencio impuesto ante la afirmación del sr. P. en un contexto de amenazas no puede ser considerada como una expresión libre de voluntad bajo ningún punto de vista y menos aún como elemento que acredite la existencia de un incumplimiento. Sobre todo si se considera la presunción de hiposuficiencia del trabajador frente a la patronal que justifica el principio protectorio, fundamentando la existencia del derecho del trabajo...”, debo decir que la situación de amenaza que allí se indica no ha surgido de las testimoniales receptadas en autos (ya transcriptas), quienes solo señalaron haber presenciado una situación tensa o de cierto malestar o presión lógica frente a lo ocurrido, pero en manera alguna una “amenaza” a punto tal de minar la voluntad de una persona como pretende el actor. Las declaraciones testimoniales se apreciaron claras, precisas y concordantes y no fueron impugnadas por las partes. Una consideración especial merece la inmediatez que permite vivenciar la vista de causa al judicante al escuchar los testimonios rendidos, y en torno a ello he podido percibir de manera directa, la espontaneidad de los ex compañeros de trabajo del actor que depusieron en esta causa, los que afirmaron que M.L.C, reconoció por propia voluntad, libre y espontáneamente la autoría del hecho, diciendo que lo que había en el balde era de él. Los testimonios- insisto- no fueron impugnados. Así entonces considero que la actividad probatoria desplegada por la demandada, en orden a comprobar la existencia de la plataforma fáctica descrita en la comunicación extintiva, esto es la violación de los deberes de conducta esperables del trabajador, ha sido eficiente en favor de su postura.

3.4: Valoración de la Injuria- La Pérdida de Confianza: sabido es que la pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un “sentimiento subjetivo” del empleador, que tiene génesis en un “elemento objetivo” indicador de una violación de los deberes contractuales del dependiente. No resulta necesaria una conducta dolosa, si en el contexto en que se presenta genera dudas razonables respecto de la buena fe del trabajador. Tampoco se presenta como un requisito indispensable, que su accionar ocasione un daño mayúsculo a los intereses del empleador. Basta que se compruebe el hecho atribuido y se sujete ese componente subjetivo, (el sentir “perder la confianza

en el otro”) a la valoración prudencial de los jueces de la que he hablado al inicio de este voto. En esa inteligencia, comparto que: “Resulta absolutamente irrelevante la inexistencia de un perjuicio patrimonial para tener por configurada la violación del deber de fidelidad, dado que el mismo se asienta sobre pautas éticas de carácter personal” (SCJBA, 4-5-2011-Pironti Fabiàn Claudio c/ Phynx SA y otro s/Despido”- Citado por Raul Horacio Ojeda- Obra: Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires- Segunda Edición- Tomo III- Pág.170). Ahora bien, en el sub-lite, advierto plenamente probados los hechos invocados y justificada la pérdida de confianza exteriorizada por la empleadora, la que encuentra un respaldo aún mayor en la declaración del testigo R. (Encargado del Sector), quien relató al Tribunal sobre que la conducta laboral achacada a M.L.C., era reiteración de otras similares ocurridas al menos en 2 oportunidades anteriores más (que no fueron puestas en conocimiento de la empleadora por el testigo). En efecto, afirmó R., en lo que aquí concierne: “ ...en otras ocasiones había visto a M.L.C. realizar eso y ya le había advertido como compañero de trabajo que no se llevara las cosas, porque algún día lo iban a echar, le dijo que no se justificaba por lo poquito que se llevaba, los años que iba a perder de trabajo...que ya había tenido conocimiento de otros hechos de esta naturaleza por parte del actor...que en ocasiones anteriores el testigo le habló como compañero de trabajo... que en ocasiones anteriores no se lo informó a P. porque el testigo le habló al actor como compañero... que era de poco valor lo que se llevaba...que le había advertido dos veces, seguro, este hecho sería el tercero”. Estas circunstancias (que incluso la empleadora ignoraba) respaldan el temor fundado de la empleadora sobre que la conducta laboral de M.L.C pudiera repetirse y en consecuencia ese “sentimiento subjetivo” de perder la confianza depositada en él. En esta línea de pensamiento, comparto que: “El contrato de trabajo, como todas las demás relaciones jurídicas en que dos personas se unen con fines de colaboración, se asienta en un vínculo de confianza recíproca, sin el cual la relación pierde algo de su contenido. Por tal motivo, la jurisprudencia, desde antiguo, ha señalado que esa obligación de lealtad-o deber de fidelidad- no es de carácter accesorio sino sustancial, en el contrato de trabajo, razón por la cual su violación justifica la denuncia. Por lo demás, este deber de fidelidad, cuyo incumplimiento amerita el despido por pérdida de confianza, debe apreciarse en todos los casos dentro de un marco concreto, razón por la cual el deber se torna tanto más intenso cuanto mayor es la jerarquía y responsabilidad del empleado.” (Obra: Extinción de la relación de trabajo- Autores:

Enrique Herrera- Héctor C. Guisado- 2º Edición actualizada y ampliada- Pág. 458/459- Editorial Astrea- Cita de Jurisprudencia de la CNTrab, Sala V; y CNTrab, Sala II). De otro costado, tampoco escapa a este Tribunal, en la responsabilidad que le cabe de valorar prudencialmente la injuria, apreciar los antecedentes del legajo del actor, del que la demandada acompañara diez (10) sanciones disciplinarias (5 llamados de atención y 5 suspensiones), que quedaron reconocidas por el actor (cfr. reseña de prueba puntos 2.6 y 2.9). Ello – desde luego sin ignorar el principio non bis in ídem- y dicho obiter dictum, al solo efecto de denotar que la conducta laboral del trabajador no fue la que éste indicó a fs. 3 in fine de su demanda, donde expresó: “Cabe destacar que durante la vigencia del citado vínculo laboral he cumplido con todas las obligaciones y deberes que son propias de un buen empleado, predisponiendo toda mi fuerza de trabajo a favor de la empleadora”. Esa afirmación se desvanece ante la prueba documental de mención, la que- reitero- se encuentra reconocida en su autenticidad por el actor. Ahora bien, en cuanto a las pretendidas incongruencias de la comunicación rescisoria señaladas por el accionante a fs. 4/4vta. de su demanda, lo allí dicho constituye un verdadero galimatías difícil de desentrañar, pero a todo evento sostengo que las falencias apuntadas a lo largo del libelo introductorio – a criterio de la suscripta- no aparecen reflejadas en el texto del despido, todo ello según se ha corroborado con la prolija transcripción de las declaraciones testimoniales y en el contexto en que ocurrieron los hechos que de allí se desprende. 3.5.:Para concluir diré que comulgo con la siguiente hermenéutica: “que la pérdida de confianza no es causal autónoma de despido, sino que es menester la existencia de hechos desleales que la justifiquen, los cuales en razón de su naturaleza y del tipo de funciones encomendadas puedan llevar razonablemente al ánimo del empleador la convicción de que hechos de similares características puedan repetirse en el futuro” (Raul Horacio Ojeda- Ob. Citada- Pág.188- SCJBA, 5-3-2008 “Firmani Daniel Jose c/ Eden SA s/Indemnización por despido-”). A más de lo dicho, sostengo convencida que el deber de conducta esperable de todo trabajador, impone un modo de comportamiento orientado a la defensa de los intereses de la empresa y a conducirse de buena fe en el desarrollo de la relación, lo cual conlleva ínsito la obligación de abstenerse de realizar actos que lesionen su patrimonio, todo lo cual le es impuesto por los arts. 62, 63 y 85 LCT, a cuyo contenido me remito, destacando que esos plexos normativos exudan un contenido ético y patrimonial. La extinción del vínculo por pérdida de confianza, definitivamente reclama la auténtica existencia de un hecho que vulnere las expectativas sobre una conducta

leal esperable. Ese anhelo puede derrumbarse a raíz de un episodio que persuade que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares, que es lo que en definitiva ocurrió en el caso que nos convoca, por lo que ratifico que M.L.C fue despedido, conforme a derecho, considerando además que la máxima sanción aplicada (el despido) guarda -a criterio de la suscripta- proporcionalidad con la grave falta cometida. 3.6.: Se verifica entonces que estando a cargo del Frigorífico San Francisco S.A. la prueba de la existencia de los hechos injuriantes, éste ha logrado probarlo eficientemente en autos, de lo que no puede sino concluirse que la causal de pérdida de confianza invocada resulta justificada y por ello el despido dispuesto deviene legitimado, al encontrar respaldo en lo dispuesto por los arts. 242 y 243 de la LCT. En consecuencia los rubros indemnizatorios y sancionatorios reclamados en planilla obrante a fs. 5 de autos corresponde sean rechazados. Igual suerte deberá correr la pretensión de pago de haberes no percibidos, vacaciones no gozadas y Sac proporcional 2° Semestre 2012, en tanto que la demandada ha acreditado su pago a través de la Informativa rendida por el Banco BBVA Francés, la que da cuenta de los depósitos efectuados en la Cuenta Sueldo del trabajador en concepto de haberes (cfr. punto 2.7. de reseña de prueba). Sostengo además convencida, que la retahíla argumentativa desplegada por el actor en su demanda, en orden a encontrar respaldo a su postura, ha quedado huérfana de justificación, ante la rigurosa actividad probatoria lograda por la empleadora en el caso de autos; considerando la suscripta de este modo, haber concretado su aspiración de arribar a la “prudente valoración judicial de la injuria”, a la que antes se aludiera. Como corolario de todo lo expuesto, corresponde establecer que el despido con invocación de justa causa por pérdida de confianza, decidido por la empleadora, deviene justificado lo que lleva de manera ineluctable al rechazo total de la demanda. 4) Las costas: las costas se imponen al actor, por haber resultado vencido y no encontrar razones o motivos fundados para imponerlas de otro modo (art. 28 C.P.T), correspondiendo regular los honorarios de los letrados del actor y del demandado, conforme a las reglas de evaluación cualitativa y a las pautas dadas por los arts. 29,31,33,36,39, 97 sus correlativos y concordantes de la Ley 9459, en la escala media respectivamente, a cuyo fin se establece que la base regulatoria lo es el monto histórico total reclamado en demanda (\$ XXX) el que debe acrecentarse, con un interés moratorio que se calculará desde la fecha de interposición de la demanda, fijándolo en el de la Tasa Pasiva promedio mensual que publica el B.C.R.A. - Resolución “A” N° 14.920- = (93,96%), con

más un dos por ciento (2%) nominal mensual = (101,79%) -conforme criterio del Excmo. T.S.J. en autos “Hernández Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A. – Demanda – Rec. Casación”, Sentencia N° 39 del 25/06/02; todo lo cual es obtenido vía Sistema Informático del Poder Judicial, a través de la Planilla de cálculos Judiciales implementada por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Que efectuado ese procedimiento, obtenemos una base actualizada al día del dictado de este pronunciamiento de pesos ... (\$ XXX), lo que constituirá la plataforma regulatoria. 5) Hago presente que he merituado toda la prueba producida en la causa, haciendo mención solo de la considerada dirimente para resolver la cuestión propuesta, y que se ha respetado lo dispuesto por los artículos 155 in fine de la Constitución Provincial y artículos 326 y 330 del C. P.C.C. Así voto. A mérito de todo lo expuesto y de conformidad al Art.63 de la Ley 7987, RESUELVO: I) Rechazar en todas sus partes la demanda incoada por M.L.C., DNI N° XXX, en contra de Frigorífico San Francisco S.A., en cuanto pretendía el pago de haberes no percibidos e integración del mes de despido; vacaciones no gozadas, SAC Proporcional 2º Semestre 2012, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso (2 meses) e indemnización artículo 2 ley 25.323. II) Imponer las costas del juicio al actor vencido, Sr. M.L.C. (art. 28 C.P.T.). III) Regular los honorarios profesionales de los Dres. E. F.P. en la suma de Pesos ..... (\$ XXX) y los de los Dres. A. V. G. en la suma de pesos ... (\$ XXX), con más la de pesos .... (\$ XXX) en concepto de IVA y al Dr. L. A. G., en la suma de pesos ... (\$ XXX), todo ello de acuerdo a las etapas cumplidas por cada uno de los referidos letrados. IV) No determinar tasa de justicia por encontrarse exento de pago el trabajador. V) Emplazar al condenado en costas M. L.C. para que en el plazo de quince (15) días cumplimente el pago de los aportes a la Caja de Abogados y Procuradores de la provincia de Córdoba, art. 17 inc. a) de la ley 6468 (t.o. ley 8404) que ascienden a pesos ... (\$ XXX) en favor del Dr. E.F.P.; e idéntica suma (\$ XXX) para los Dres. A.G. y L.G., y a la demandada Frigorífico San Francisco S.A. para que cumplimente con los aportes del art. 17. Inc. b) ley 6468 (patrocinio de parte demandada) que ascienden a la suma de pesos ... (\$ XXX), todo bajo apercibimiento de certificar la deuda y dar intervención al Organismo Previsional correspondiente. VI) Emplazar a todos los abogados intervinientes para que oblen el aporte a su cargo, instituido en la ley 5805 y sus modificatorias, bajo apercibimiento de dar noticia al Colegio de Abogados respectivo. VII) Dejar constancia que he valorado la totalidad de la prueba existente en la causa y si alguna no se menciona es por no considerarla dirimente para su resolución (art. 327

C.P.C.C.), entendiendo haber respetado lo dispuesto por los arts. 155 de la Constitución Provincial y 326 y 330 del CPCC. VIII) Dar por reproducidas las citas legales y jurisprudenciales efectuadas en el tratamiento de la cuestión propuesta. IX) Protocolícese. PEREDO, Roxana Beatriz - VOCAL DE CAMARA. BALBO LEON, Daniel Alejandro - SECRETARIO/A LETRADO DE CAMARA.