



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

NEUQUEN, 5 de Junio del año 2018

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: **"NAVARRETE FERNANDEZ GUILLERMO ALVINO C/ MOÑO AZUL S.A.C.I. Y A. S/ DESPIDO DIRECTO POR CAUSALES GENERICAS"** (JNQLA4 EXP 500845/2013) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por los Dres. **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1.- La sentencia de grado es apelada por la parte demandada que fue condenada a abonar al actor las indemnizaciones provenientes del despido injustificado, multas, intereses y costas.

En su presentación recursiva, cuestiona la valoración de la causal de despido. Dice que el magistrado no ponderó la imposibilidad de una empresa de sancionar a un encargado de chacra en época de cosecha con una suspensión, en tanto ello desestructura totalmente la organización, además de que el mismo pierde autoridad frente al personal.

Alega que el encargado es el último responsable de la calidad de la cosecha y que Gutiérrez fue claro respecto de que la fruta debió ser enviada a industria. En este punto, insiste que no cabía una sanción menor, toda vez que el encargado está incumpliendo con el principal objetivo de su tarea, cual es organizar la cosecha de fruta de calidad.

Argumenta que debe valorarse el tipo de actividad que desarrolla la accionada, inserta en el ámbito rural, dedicada a producir y comercializar fruta de alta calidad. Indica que el encargado es el máximo responsable de la organización, tiene amplio conocimiento de las instrucciones de calidad y



sus parámetros, y que el daño económico es grande cuando la fruta debe ser derivada a la industria de jugo.

Sostiene que las auditorías de los días anteriores al despido ya habían señalado correcciones que debían realizarse en la tarea de supervisión. Se trata de un establecimiento grande, con mucho personal, en el cual el encargado no puede perder autoridad y por lo tanto no podría ser sancionado de otra manera.

Refiere que el juez tuvo por probada la falta grave y sin embargo no meritó la jerarquía de la persona y la cantidad de personal que tenía a cargo, por lo que la solución que dio la empresa al hecho, era la única posible.

Por último, lo agravia que se haya integrado la mejor remuneración mensual, normal y habitual prevista en el art. 245 LCT para el cálculo de la indemnización con la parte proporcional del SAC devengado, contrariando la jurisprudencia que cita.

Corrido el traslado de ley, la contraria contesta y expone los motivos por los que considera que la sentencia debe ser confirmada. Solicita el rechazo del recurso, con costas.

2.- Dispone el artículo 242 de la L.C.T "una de las partes podrá hacer la 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". Y agrega: "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."



Nótese, entonces, que justamente en esta segunda parte del artículo, se centra el debido análisis del caso.

Es que, tal como surge de las constancias de la causa, la demandada procedió a despedir al actor alegando una justa causa: pérdida de confianza.

Y, en el punto, es claro que la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y que, por lo tanto, su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo (conf. arts. 62 y 63 LCT; Ramírez Bosco, "Manual del despido", p. 103; Monzón, "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", p. 29; Ojeda, "Ley de contrato de trabajo", t. III, p. 369).

Pero para que ello suceda tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción razonable de que ya no puede fiarse de su subordinado.

Al respecto, se ha sostenido:

"...de acuerdo con la primera parte de artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo no todo acto de incumplimiento constituye causa de denuncia del contrato, sino sólo aquel que pueda configurar injuria, debiendo destacarse que la falta puede ser grave en sí misma y justificar la rescisión del contrato y a su vez, una falta en sí leve y que considerada aisladamente no podría configurar el despido, puede tornarse grave y justificar la ruptura del vínculo laboral en relación a la conducta anterior del dependiente (JUBA7-NQN-0000106).

"También, que la valoración de los hechos que configuran la injuria debe ser hecha por el Juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo y las modalidades y circunstancias personales en



cada caso. Es que el legislador ha reconocido a la injuria su naturaleza fundamentalmente casuística, volcando en la norma pautas generales, cuya interpretación y valoración delega en el órgano jurisdiccional (PS. 1990 -II- 357-Sala II; PS. 1989 -II- 333-Sala II; PS. 1993 -III- 557-Sala I, etc.)(JUBA7-NQN-Q0000107)".

Asimismo que cualquier despido, para ser válido, debe reunir requisitos de proporcionalidad, oportunidad o contemporaneidad, causalidad y respeto del principio non bis in ídem. Con relación a la proporcionalidad, la ley requiere que la injuria sea grave, de manera tal que haga insostenible el vínculo, debiendo tenerse presente que la L.C.T. tiende a que se privilegie, dentro de lo posible, el mantenimiento de la fuente de trabajo en aras de la armonía y buena fe que debe primar entre patrones y empleados, no sólo para su propio beneficio, sino para el bien común en general. De allí que se ha de tratar que dicho vínculo no sea disuelto intempestivamente por una de las partes si realmente no median causas graves que así lo justifiquen (JUBA7-NQN- Q0000142).

En el mismo sentido, el sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin, carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de dudas (CNTrab. Sala V, 31/10/81, DT -89-A-66)(JUBA7-NQN- Q0000143).

En cuanto a la configuración del despido por pérdida de confianza hemos sostenido que La "pérdida de confianza" es en principio un hecho subjetivo que sólo puede justificar el despido cuando resulta ser la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación laboral. (JUBA7-NQN-



1546). ("LARGER ESTELA GUADALUPE C/ ORIGENES A.F.J.P. SA S/
DESPIDO" Expte. N° 78-CA-99).

3.- En el caso traído a resolución, el hecho injurioso, a mi criterio, no ha sido acreditado.

Nótese que en el acta notarial que invoca la empleadora, se alega como hecho puntual una "cosecha que no reúne las condiciones" y consecuentes "pérdidas económicas importantes".

Ahora bien, en dicha acta se plasmó: "acto seguido el ingeniero Adrián Gutierrez, me solicita a los efectos de poder desvincular al trabajador adjuntar a la presente informe de producción, relevamiento de insumos, inventario de herramientas, el que ha sido cotejado por planilla separada entre el ingeniero y el trabajador, entregándoseme para incorporar a la presente con firma de conformidad de ambos...". Sin embargo, ningún informe, reporte, auditoría, o planilla luce acompañado ni al acta en cuestión, ni posteriormente a este proceso judicial.

A su vez, los testimonios no permiten dar cuenta en forma cabal, que la "fruta mal cosechada" fuera imputable exclusivamente a una conducta negligente del actor, como tampoco que, en última instancia, se le hubiera comunicado claramente a este último las cuestiones a corregir, o el modo y tiempo para implementar las pautas de mejora.

Veamos: Vidal Ulloa señaló que escuchó por comentarios que "se había cosechado mal", pero aclaró "yo, como no estaba en el tema cosecha, no sé". Dijo que en esos días hubo una auditoría, pero indicó que es un "control de stock que se hace periódicamente", es decir, no vinculó esa auditoría a un control de calidad. Dijo no saber quién hace la



auditoría, ni tampoco refirió al resultado de la misma (hoja 350).

El testigo en el que principalmente se apoya la accionada es Walter Adrián Gutiérrez, quien era gerente de producción de la empresa demandada, e intervino en el "acta de constatación" antes aludida, mediante la cual se instrumentó la desvinculación.

Ahora bien, atento el vínculo laboral con el empleador, y su cargo jerárquico, su testimonio debe ser evaluado con estrictez.

El nombrado señaló que "la fruta estaba golpeada, fruta chica, no cumplía con la pauta de color exigida", pero también que "dentro de la empresa tenemos un sistema de auditorías, y esas auditorías venían dando desde los días previos inconvenientes donde se solicitaba corrección y no ocurría. Hay un formulario donde se indica los desvíos de calidad y es notificado a todos los encargados por escrito sobre las cosas que tienen que corregir...".

Sin embargo, como se dijo, ninguno de estos informes escritos en los que se le indicaba al encargado las pautas a corregir, ha sido acompañado a la causa. De este modo, atento la falta de datos concretos, y la generalidad del testimonio, nada puede evaluarse sobre la comunicación de ese pedido de corrección o mejora, ni sobre el tiempo y herramientas para su implementación.

Agregó el testigo: "el día 8 de febrero nos encontramos con esta situación grave y decidimos convocar a un escribano para que constate fehacientemente en el campo la situación de los bins, el deterioro de la calidad y toda situación..". Reitero, ningún informe de esa calidad malograda se ha adjuntado en autos. No hay evidencia que permita



ilustrar sobre esa "situación grave" a la que refiere el testigo.

Romano dijo que "conmigo el actor fue un encargado normal. Yo veía que el actor respetaba las órdenes que venían de arriba.. durante el tiempo febrero de 2012 estábamos sacando una buena calidad de manzana. Yo era ayudante de cuadrilla, estaba a cargo de un grupo de gente. Yo no vi que hubiera una partida de manzanas que tuviera que ser enviada a industria." (hoja 353 y vta).

Gómez señaló que conocía al actor porque entre las tareas que desempeñaba, a veces tenía que ir a hacer la revisión de depósitos de agroquímicos. Dijo que el día que se desvinculó al Sr. Navarrete él no estaba y que ese día, o el siguiente, el ingeniero fue a hacer la revisión. Agregó que la última revisión que había hecho daba una diferencia grande de stock de un producto (hoja 354 y vta).

Este testimonio, alude a una falta que no fue invocada como causal de despido, puesto que se esgrimió como hecho fundante "cosecha que no reúne las condiciones" y no "faltante de plaguicidas", de modo que no resulta conducente a los fines de justipreciar la configuración del hecho injuriente.

Benítez afirmó no saber porqué fue despedido el actor y que "la parte obrera estábamos muy conformes con el actor, no sé los patrones" y que en febrero de 2012 se hizo una auditoría "de gastos, de productos" y también se hacían controles de fruta, "lo hace una persona de control de calidad", sin especificar cuál fue el resultado de ese control.

Soto dijo ser empleado de la demandada y que realizaba tareas de supervisión de cosecha. Indicó: "al actor



lo conozco porque era encargado de la chacra 26 de Moño Azul. El actor trabajó hasta el año 2012, hasta esa cosecha. Hubo un conflicto ahí, no sé los pormenores, no sé exactamente el motivo." Si bien dijo que "veníamos en ese tiempo auditando la cosecha, vimos detalles que no eran acordes a lo establecido", aclaró que participaban cuadrillas de otras chacras y que a veces vienen a colaborar también los encargados de la otra chacra. Manifestó que "se hace un informe de auditorías personales, a cada uno de los cosechadores y después un informe general que se hace en el día a cada una de las cuadrillas. Una vez que se da ese informe al encargado, que se habla sobre los detalles, la idea es que se vaya mejorando en forma inmediata y los cambios se tienen que ver".

Entonces, si bien este testigo explicó como es el proceso de supervisión de cosecha en general, no especificó cómo se actuó concretamente con relación al Sr. Navarrete. Es más, luego de afirmar en términos genéricos que "se hace un informe", y que no sabe el motivo del conflicto con el actor, mencionó "recuerdo la situación de que vino el ingeniero y me dijo que el Sr. Navarrete no iba a estar más a cargo de la cosecha y que iba a hacerse cargo el Sr. Juan Rubio". Es decir, de su relato se puede inferir que se trató de una decisión repentina y sorpresiva adoptada por la empresa (hoja 356/357).

Por último, Romano dijo que al actor lo conocía de la chacra porque era su encargado, que sabe que hubo un problema, pero no sabe cuál fue (hoja 361).

De lo expuesto, se desprende que los únicos dos testimonios que refieren a la existencia de problemas de calidad en la fruta cosechada (esto es, Gutiérrez y Soto), no resultan precisos con respecto a la falta concretamente cometida, a las advertencias que se le pudieron haber



realizado al actor, ni a los términos explícitos de las solicitudes de mejora.

En definitiva, de la prueba producida no puede inferirse que el trabajador omitiera cumplir instrucciones de su superiores, máxime cuando según surge de los testimonios, esas indicaciones se hacían por escrito, pero no han sido acompañadas.

Así, se ha dicho: "Fue injustificado el despido dispuesto por el empleador aduciendo que el trabajador incumplió con la asignación de tareas e instrucciones, ya que no se encuentran acreditados los hechos injuriosos denunciados, pues los testigos se refieren al comportamiento del dependiente de un modo genérico y ninguno de ellos aludió a un hecho puntual contemporáneo al despido que justificara esa decisión" (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III • 28/09/2007 • Fernández, Leonardo Antonio c. Curtiembres Fonseca S.A. - La Ley Online • AR/JUR/6305/2007).

Todo ello, impide considerar que la decisión rupturista no fue apresurada o acorde y proporcional a la supuesta falta, cuya gravedad e imputabilidad al actor, por otra parte, tampoco ha sido acreditada.

Es que "la proporcionalidad exigida de la respuesta no significa que ella deba ser igual, equivalente o comparable a la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción, entendida como inexistencia de exceso.

Este recaudo no constituye una condición matemática sino, por el contrario, una apelación a la razonabilidad y prudencia que a partir del principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10, Ley de Contrato de Trabajo) y del deber de respeto mutuo (art. 63, Ley de Contrato de



Trabajo) obliga a ambas partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos..." (cfr. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, "González, Ernesto Bernabé c. Banco de Corrientes S.A.", 07/05/2008 publicado en: LLLitoral 2008 (setiembre), 852 DJ 22/10/2008, 1811 DJ 2008-II, 1811).

Por estas razones, coincido con el magistrado en punto a que la empresa pudo haber aplicado una sanción menor, sin recurrir a la medida extrema del despido, máxime cuando el trabajador tenía una antigüedad de 12 años, y no poseía sanciones anteriores. Ninguno de los argumentos que expone la accionada en su recurso, me persuaden de que este razonamiento sea equivocado.

4.- El siguiente agravio deducido, tampoco podrá prosperar: la posición de esta Sala es favorable a la inclusión del SAC proporcional en el cálculo de la indemnización por despido.

Así hemos sostenido que "...En cuanto a la inclusión del SAC proporcional en el cálculo de la mejor remuneración mensual, normal y habitual comparto el criterio del a quo. He dicho en autos "Cañicura c/ Empresa Zille" (P.S. 2011-IV, f° 707/719) que: "Con relación a la base de cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT, he de reconocer que ni la doctrina ni la jurisprudencia son pacíficas en orden a la inclusión del proporcional del SAC en la mejor remuneración mensual, normal y habitual a que hace alusión la norma que regula la indemnización por antigüedad. Los dos criterios vigentes en la materia son, por un lado, el de la CNAT en pleno (por mayoría) que sustenta la no inclusión en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 de la LCT de la parte proporcional del sueldo anual complementario (plenario "Tulosai c/ Banco Central de la República



Argentina", sentencia del 19 de noviembre de 2009); y por el otro, el de la SCJBA, que adhiere a la postura contraria, por ser el sueldo anual complementario un salario diferido (autos "Helmann c/ Rigolleau S.A.", sentencia del 16 de noviembre de 1982).

"Teniendo que decidir entre una postura u otra, adhiero a la del tribunal bonaerense. Ello así por cuanto la norma (art. 245, LCT) determina que la base de cálculo es la mejor remuneración mensual, normal y habitual "devengada". Por ende, debe ser incluida en esta base toda remuneración, por más que se abone anualmente o semestralmente, en tanto se devengue proporcionalmente al tiempo trabajado (cfr. Grisolia, Julio A., op. cit., pág. 1074, aclarando que este autor no adhiere a la postura que sustento), y siendo el sueldo anual complementario de este tipo de remuneración, el mejor salario a considerar para obtener el resarcimiento tarifado por el despido incausado ha de incluir necesariamente el proporcional del SAC.

"Jorge Rodríguez Mancini señala que las remuneraciones anuales o semestrales se van ganando día a día o mes a mes, por lo que resulta razonable que en la base mensual se integren las partes proporcionales ganadas aunque no se hayan pagado todavía ("Ley de Contrato de Trabajo Comentada", T. IV, pág. 438/439)..." (cfr. "RIVERA BELMAR", EXPTE. 355664/7, "LILLINI", EXP N° 470329/2012, entre muchos otros).

La posición de esta Sala, a su vez, es coincidente con la seguida por el Tribunal Superior de Justicia en la causa "Reyes Barrientos" (Ac. 10/16), al señalar: "*a los fines de establecer la base de cálculo de la indemnización por antigüedad, debe incorporarse la parte proporcional del SAC*".



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo el rechazo del recurso de apelación deducido por la accionada, con costas (art. 17 ley 921).

El Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1.- Confirmar la sentencia de grado en cuanto fue materia de recurso y agravios.

2.- Imponer las costas de Alzada al apelante vencido (arts. 17 ley 921 y 68 del CPCC).

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en la Alzada en el 30% de la suma que corresponda por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

4.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA