



La Plata, 28 de octubre de 2022.

AUTOS Y VISTOS: este expediente **FLP N° 1416/2016/CA1**, caratulado "**D., M. A. J. c/ Intercargo SAC s/ despido**", proveniente del Juzgado Federal de Primera Instancia N° 3 de Lomas de Zamora.

Y CONSIDERANDO QUE:

EL JUEZ ÁLVAREZ DIJO:

I. Antecedentes del caso

1. D., M. A. J., con el patrocinio letrado de Mauricio Esteban Naranjo Sosa, inició la presente demanda contra Intercargo SAC, reclamando la suma de \$307.987,46 o lo que en más o en menos resultare de la prueba a producirse más intereses y costas, con sustento en la indemnización prevista en el artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (LCT, en adelante), indemnización por daños y perjuicios y la sanción prevista en el artículo 275 de la LCT.

En dicha oportunidad relató que ingresó a trabajar para la demandada el 06/12/2001 de forma ininterrumpida hasta que fue despedido el 26/04/2012. Refirió que prestaba servicios en el Aeropuerto Internacional de Ezeiza con horarios rotativos y en turnos de doce horas, con una categoría laboral de operador de equipos en área operativa dentro del Grupo 19. Expuso que sus tareas consistían en remolcar los aviones mediante una grúa tractor hasta el lugar que indicare el personal del aeropuerto donde se comenzaba con la carga y/o descarga de equipajes y contenedores. Apuntó que su mejor remuneración devengada durante los últimos 12 meses previos a la finalización del



vínculo laboral fue de \$10.444,84 correspondiente al mes de diciembre de 2011.

Manifestó que, ante una denuncia efectuada por un empleado de la empresa HAS el 28/03/2010, se realizó un operativo policial en el aeropuerto los días 21 y 22 del mes de abril de 2012. Conforme su relato, como consecuencia del referido operativo fue detenido junto a varios empleados de la empresa Intercargo SAC y de otras firmas que operan en el aeropuerto y, además, se realizaron allanamientos en diferentes oficinas ubicadas dentro del aeropuerto, en locales comerciales y diferentes domicilios particulares entre los que se encontraba el suyo.

Con este marco fáctico, el actor señaló que la demandada lo despidió injustificadamente. En concreto, aludió a que el día 26/04/2012 -luego de cuatro días del operativo policial- la accionada le remitió la carta documento CD05032238-8 por la que puso fin a la relación laboral. Refirió que se encontraba detenido en el momento que Intercargo envió la carta documento por lo que no pudo responder ni impugnar la causa de despido hasta el 22/08/2012. Asimismo, relató que luego del intercambio epistolar instó el proceso de conciliación laboral obligatorio ante el SeCLO, el que fue cerrado el 15/10/2012 sin lograr ningún tipo de acuerdo.

Apuntó que de las cartas documento enviadas por la demandada se advierte que ésta puso fin al vínculo laboral alegando pérdida de confianza e incumplimiento de sus deberes como trabajador. Acerca de ello, recordó que el despido por pérdida de confianza debe fundarse en algún hecho objetivo que





demuestre mala fe del trabajador -ya sea algún incumplimiento de los deberes de conducta o de colaboración- y debe ser consignado en el despacho rescisorio a los fines de dar posibilidad de defensa cierta. En ese sentido, argumentó que en las misivas remitidas por Intercargo SAC no se advierte cuál ha sido el incumplimiento en el que incurrió ni los motivos de la pérdida de confianza, por lo que entiende el despido resultó apresurado, arbitrario e injustificado.

Fundó su derecho, requirió que la demandada entregue los certificados de trabajo y aportes jubilatorios, presentó prueba y solicitó las indemnizaciones previstas en los artículos 80 de la LCT y 2 de la ley 25323, la sanción prevista por el artículo 9 de la ley 25013 e indemnización por daño moral.

2. Ángel Guillermo Tagliaferri, letrado apoderado de Intercargo SAC, contestó la demanda, hizo las negativas generales de estilo y argumentó en favor del despido realizado por su mandante.

En su escrito apuntó que Intercargo es una empresa del Estado Nacional cuyo objeto social es la prestación de servicio de rampa, es decir, tareas de asistencia en tierra a las aeronaves como son la carga y descarga de equipajes y mercadería, el traslado de maletas desde las terminales aeroportuarias hasta las bodegas del avión y viceversa, la asistencia al avión mediante grúas, la colocación de escaleras o mangas para permitir el ascenso y descenso de los pasajeros, entre otras.



Por otra parte, refirió que la conducta del actor no se ajustó a derecho debido a que incumplió la obligación genérica establecida en el artículo 62 de la LCT sin el mínimo apego al principio de buena fe que establece que las partes deben ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador.

En particular, reseñó que del legajo del actor surgían varios pedidos de explicaciones motivados por contingencias producidas en vuelos atendidos por el grupo de trabajo que él integraba y que éstos hechos no terminaron en sanciones debido al principio de buena fe con el que se condujo su mandante.

Sin perjuicio de ello, reconoció el procedimiento llevado a cabo por la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) los días 21 y 22 de abril de 2021, el allanamiento al domicilio del actor y su detención. Sostuvo que la PSA, en su carácter de autoridad de aplicación en el ámbito del Aeropuerto Internacional de Ezeiza, ante una denuncia efectuada por un tercero, realizó el referido procedimiento por el que fue detenido el señor D., retuvo su credencial aeroportuaria y remitió las actuaciones al Juzgado Federal Criminal y Correccional de Lomas de Zamora de turno. De ese modo, argumentó que, una vez tomado conocimiento su mandante del operativo, no tuvo más opción que considerarse gravemente injuriado y disponer el despido del actor. Además, agregó que resulta ajena a la decisión del despido el resultado de la causa penal, toda vez ésta no es la causa que lo motivo, sino que su desvinculación se fundó en su participación en los actos





que produjeron la intervención de la PSA y el hecho de haberse encontrado en su domicilio elementos que no le pertenecían.

Por tales motivos, la accionada sostuvo que el factor que justificó la ruptura de la relación laboral fue la pérdida de confianza a partir del procedimiento llevado a cabo por la PSA y los resultados de los allanamientos realizados. En ese orden de ideas, rechazó e impugnó las sumas reclamadas por la parte actora en concepto de indemnización y las multas que ésta impetró. Finalmente, fundó su derecho, presentó prueba e hizo la reserva del caso federal.

II. La sentencia de primera instancia

El juez de primera instancia resolvió rechazar la demanda interpuesta por el actor, imponer las costas del proceso a la vencida y diferir la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes.

Para así decidir sostuvo, en síntesis, que "la decisión adoptada por la accionada para extinguir el contrato laboral con el actor, se encuentra ajustada a derecho y en consecuencia ha sido justificada, habida cuenta de que en el caso en cuestión, se configuró plenamente la causal invocada por la accionada". Por ello, consideró que "lo acontecido ha resultado lo suficientemente grave para que la actora no consienta la prosecución del trabajo, en los términos del art. 242 de la LCT, y es precisamente la causal invocada en la primera carta documento remitida al actor".

III. El recurso de apelación



La parte actora interpuso recurso de apelación contra la decisión del juez de grado (a fs. 331/333) y sus agravios pueden sintetizarse de la siguiente forma:

a) Sostiene que el despido del señor D. fue injustificado y desproporcionado debido a que en la carta documento de desvinculación no se le atribuyó al actor conducta alguna que pueda representar un incumplimiento a sus deberes como trabajador o la comisión de algún hecho que pudiera dar lugar a la pérdida de confianza invocada.

b) Se queja del rechazo de la indemnización del artículo 80 de la LCT porque, a su entender, la demandada no acreditó la entrega de la constancia de aportes y contribuciones efectuados a los organismos de la seguridad social.

IV. Tratamiento de la cuestión planteada

1. Ahora bien, la cuestión a dilucidar se centra en la posibilidad o no de enmarcar el comportamiento del actor en la figura de la causal de injuria, en los términos del artículo 242 de la LCT, lo que definirá, en concreto, si ha existido o no justa causa de despido y, por ende, la falta de derecho a un reclamo indemnizatorio.

En ese sentido, cabe señalar que el contrato de trabajo lleva implícitos deberes de conducta entre las partes, que en el caso del trabajador significan un comportamiento laboral orientado a la defensa de los intereses legítimos de la empresa, observando reglas de corrección y desempeño adecuado a las funciones que se le encomiendan. Su incumplimiento puede considerarse injuria cuya gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral por violación del deber de fidelidad.





Se trata de la pérdida de confianza que justifica la denuncia del vínculo laboral, siempre que sea la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso (CFALP Sala III, en los autos caratulados, "R. P. E. c/ Banco de la Nación Arg. s/ despido", expediente N° 16.105, sentencia del 6/8/2009).

De ese modo, se ha expuesto que "[l]a pérdida de confianza constituye una valoración subjetiva, que debe basarse en hechos concretos e incumplimientos que justifiquen su invocación como justa causa de cesantía. Es una expresión que se traduce en un sentimiento subjetivo, carente de efectos jurídicos, ya que son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral, esto es, como incumplimientos cuya gravedad imposibilite la continuación de la relación, o más precisamente, habiliten al contratante a denunciar el contrato, por haber lesionado irreparablemente las bases del negocio o haber tornado inequitativo exigirle que continúe observándolo" (CNT, Sala VIII, "GRIGERA JORDAN María Florencia c. BANCO DE GALICIA Y BUENOS AIRES S.A. s. Despido", del 30 de octubre de 2017).

Asimismo, se ha apuntado que "para que la pérdida de confianza en el trabajador pueda considerarse factor constitutivo de la injuria, ese factor subjetivo debe derivar en un hecho objetivo que injuriantemente por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho traiga aparejada" (CNT, Sala X, "GOMEZ ZORAIDA DOMINGA C/ CONSTITUCION PALACE HOTEL S.A. S/ DESPIDO", del 15 de febrero de 2017).



Así también, las obligaciones del trabajador deben ser examinadas por las circunstancias de persona, tiempo y lugar (art. 512 CC, actual 773 CCyC) y cuanto mayor es el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulta de las consecuencias posibles de los hechos (art. 902 del CC, actual 1725 del CCyC); ello constituye una pauta interpretativa insoslayable en supuestos en que la ponderación del comportamiento y de las circunstancias personales sostiene una estrecha relación con la calificación y evaluación de la injuria, como prevé el artículo 242 de la LCT (cfr. CSJN, "Atienza, Ricardo Emilio c/ Banco de la Nación Argentina", del 29/04/04).

2. Sentado ello, se debe apuntar que no existe controversia en autos acerca de que la ruptura de la relación laboral se consumó por medio del despido con causa dispuesto por la accionada el día 26/04/2012 a través de la carta documento CD05032238-8. La misiva enviada por Intercargo decía: "Por la presente notifico que la empresa INTERCARGO SAC a partir del día de la fecha procede a su despido con justa causa en los términos del art. 242 y cctes de la LCT. Tal decisión se fundamenta en virtud del procedimiento llevado a cabo los días 21 y 22 de Abril de 2012 por la Policía de Seguridad Aeroportuaria en dependencias de nuestra empresa en el Aeropuerto Internacional 'Ministro Pistarini' de la localidad de Ezeiza, el cual culminara con su detención y allanamiento en su domicilio donde le fueron secuestrados distintos elementos tales como





GPS, relojes varios, cámara filmadora, lector de memoria, etc. Ello además ha implicado la retención de su credencial otorgada por la Policía de Seguridad Aeroportuaria y consecuente inhabilitación para prestar servicios. Lo expuesto precedentemente configura una injuria de tal gravedad que imposibilita la continuidad de la relación laboral ante pérdida de confianza e incumplimiento de sus deberes como trabajador, debiendo procederse a su despido con justa causa y por su exclusiva culpa. Se hace reserva de los daños y perjuicios que su conducta pudiera irrogar a esta empresa. Certificación de servicio y liquidación final a su disposición. QUEDA UD.

DEBIDAMENTE NOTIFICADO".

Así las cosas, corresponde analizar si la causal alegada por la demandada para decidir el despido con justa causa configuró, en definitiva, injuria en los términos del artículo 242 de la LCT o si, por lo contrario, fue injustificado y/o desproporcionado como sostiene la parte actora.

No se encuentra en discusión la existencia del operativo llevado a cabo por la Policía de Seguridad Aeroportuaria en el Aeropuerto Internacional de Ezeiza "Ministro Pistarini". En efecto, ambas partes coinciden en ello, así como los testigos ofrecidos (ver en particular las actas de audiencia testimonial de los señores Lucas David Curti, Ariel Eduardo Pravaz y Raúl Ricardo Villareal agregadas al expediente digital). Las partes tampoco disienten acerca de que a raíz de ese operativo el señor D. fue detenido y su domicilio allanado.



En este orden de ideas, cabe destacar que a las presentes actuaciones se incorporó -mediante el DEO 2845939- la resolución del expediente FLP 389/2012/T01 "Ledesma, Leonardo Matías y otros s/ Asociación ilícita" proveniente del Tribunal Oral Penal Económico N° 3 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En estas actuaciones se observa que al actor junto a otras personas solicitó la suspensión del juicio a prueba, a la que se hizo lugar por el plazo de dos años y seis meses.

A su vez, a dicha resolución se llegó a partir de la decisión del Juzgado en lo Penal Económico N° 2 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires del 24 de octubre de 2016 por la que se declaró clausurada la instrucción de la causa N° 389/2012 y se dictó el auto de elevación a juicio con relación a varias personas, entre las que se encontraba D., involucradas en la investigación que se inició como consecuencia del procedimiento llevado a cabo por la PSA en el aeropuerto. El hecho que se les imputó fue "haber formado parte de una asociación ilícita destinada a desviar total o parcialmente mercadería sometida o que debió someterse a control aduanero con motivo de su importación o exportación a través del Aeropuerto Internacional Ministro Pistarini sito en Ezeiza, Provincia de Buenos Aires, asociación que habría operado aproximadamente en los años 2010, 2011 y hasta 2012, conductas que encontraría adecuación típica en las previsiones del art.

210 del Código Penal" (ver DEO N° 2755378).

En base a los elementos reseñados adelanto que considero que el hecho objetivo alegado por la demandada como causal de la pérdida de confianza en la carta documento CD05032238-8 ha





sido suficiente para ser considerado factor constitutivo de injuria.

Los argumentos de la parte actora consisten en aseverar que no se le atribuyó al señor D. conducta alguna que pueda representar un incumplimiento a sus deberes como trabajador o dar lugar a la pérdida de confianza, por ello sostiene el carácter injustificado y desproporcionado del despido. No coincido con dichos argumentos; de la prueba aportada por Intercargo se desprende que al señor D., en varias oportunidades anteriores al operativo de la PSA, se le requirieron explicaciones por contingencias ocurridas en diferentes vuelos en los que intervino su grupo de trabajo. Además, en la carta documento CD05032238-8 se identificó sin ambigüedades o imprecisiones el motivo de la pérdida de confianza, en concreto la empleadora refirió que "[t]al decisión se fundamenta en virtud del procedimiento llevado a cabo los días 21 y 22 de Abril de 2012 por la Policía de Seguridad Aeroportuaria en dependencias de nuestra empresa en el Aeropuerto Internacional 'Ministro Pistarini' de la localidad de Ezeiza, el cual culminara con su detención y allanamiento en su domicilio donde le fueron secuestrados distintos elementos tales como GPS, relojes varios, cámara filmadora, lector de memoria, etc.", motivo que, como expuse, resulta suficiente para configurar injuria en los términos del artículo 242 de la LCT.

Por ello, considero que la valoración realizada por el juez de grado de la prueba obrante en autos ha sido acertada. En



efecto, atendiendo a las particulares circunstancias del caso, que las tareas laborales del actor se encontraban directamente vinculadas al hecho que le fue imputado en la causa penal y determinada la presencia clara de un hecho objetivo constitutivo de "pérdida de confianza" de gravedad suficiente para impedir la prosecución del vínculo laboral, es propicio confirmar el decisorio de primera instancia en el punto que es objeto de análisis.

3. Tampoco tendrá acogida favorable el agravio referido a la indemnización en base a lo establecido en el artículo 80 de la LCT. En la prueba documental ofrecida por la demandada se observa que el actor recibió el certificado de trabajo y de servicios y remuneraciones. Por otra parte, la AFIP, a fs. 270/280, informó que la accionada realizó los respectivos aportes previsionales. Finalmente, cabe destacar que no surge de las constancias de la causa que el actor haya remitido el requerimiento fehaciente en la oportunidad establecida por el artículo 3 del decreto 146 (reglamentario del artículo 45 de la ley 25345 que agregó el último párrafo del artículo 80 de la LCT).

V. Por ello, propongo al acuerdo: **1)** Confirmar la sentencia de primera instancia en lo que fue motivo de agravios. **2)** Costas de alzada a la vencida (art. 68 del CPCCN).

Así lo voto.

EL JUEZ DI LORENZO DIJO:

Que adhiere al voto que antecede.

Por ello, **SE RESUELVE:**





1) Confirmar la sentencia de primera instancia en lo que fue motivo de agravios.

2) Costas dealzada a la vencida (art. 68 del CPCCN).

Regístrese, notifíquese, ofíciense electrónicamente al juzgado, y remítase a primera instancia a través del Sistema Lex100.

