

En la ciudad de General Pico, provincia de La Pampa, a los veintidós días del mes de septiembre del año dos mil veintidós, se reúne en **ACUERDO la SALA B** de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para resolver el recurso de apelación interpuesto en los autos caratulados "**FIANDRINO, Alejandro Damián c/ COOPERATIVA REGIONAL DE ELECTRICIDAD, DE OBRAS Y OTROS SERVICIOS DE GENERAL PICO LIMITADA s/ DESPIDO**" (expte. N° **7559/23** r.CA), venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 1 - Circ. II.- - - - - El Dr. Mariano C. **MARTÍN**, sorteado para emitir el primer voto, dijo:- - - - - **1. Antecedentes.** La sentencia de primera instancia que arriba a conocimiento de esta sala hizo parcialmente lugar a la demanda laboral que **Alejandro Damián Fiandrino** promoviera contra la **Cooperativa Regional de Electricidad, de Obras y Otros Servicios de General Pico Limitada** (en adelante Corpico).- - - - -

- - - El pronunciamiento condenó a la accionada a abonar la suma de \$ 139.781,89.- en concepto de multa correspondiente al artículo 80 de la LCT, con más intereses desde la fecha de despido (28/05/2019) y hasta su efectivo pago. En cambio, rechazó el despido incausado que denunciara el actor, por cuanto concluyó que la demandada extinguió la relación laboral con justa causa (art. 242, LCT). En cuanto a las costas del juicio, dispuso imponerlas a Corpico respecto del monto por el que prosperó la demanda y a Fiandrino sobre los rubros rechazados.- - - - - Ambas partes apelaron el

decisorio. El actor expresó agravios por intermedio de la actuación n° 2093466 y la demandada hizo lo propio en actuación n° 2141132, cuyas contestaciones lucen en actuaciones números 2119760 y 2163528, respectivamente.- - - - - Las críticas de los apelantes a la sentencia de primera instancia pueden sintetizarse del siguiente modo: a) el trabajador demandante reprocha que concluyera que el despido dispuesto a su respecto fue justificado o con justa causa y b) la cooperativa demandada cuestiona que se haya declarado procedente la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT.- - - - -

- - - - - **2. La sentencia apelada.** Para decidir en el modo propuesto, la jueza de primera instancia suministró - entre otros- los siguientes centrales argumentos:- - - - - * No está controvertido que Fiandrino era empleado de Corpico, que ingresó a trabajar con fecha 19/03/2010 y que realizaba tareas como chofer (CCT n° 460/73) del servicio público de transporte urbano de pasajeros que la cooperativa demandada presta en la ciudad, cumpliendo una jornada laboral de ocho horas diarias.- - - - -

- - - - - * Corpico pudo confirmar los incumplimientos invocados para poner fin al vínculo laboral en fecha 28/05/2019, y lo hizo dando cumplimiento a lo dispuesto por el art. 243 de la LCT. En el caso, el trabajador accionante conducía el vehículo de transporte público (colectivo) operando su teléfono celular y tal conducta representó un accionar repetido y habitual (pese haber sido advertido y sancionado previamente).- - - - -

- - - - - * Esos hechos son causa eficiente y suficiente para justificar la decisión resolutoria adoptada por la accionada, por lo que el despido del actor estuvo debidamente justificado y fundamentado.- - - - -

- - - - - * La documentación laboral entregada por la demandada no cumple con las disposiciones de la ley (art. 80, LCT), pues ha reconocido que puso a disposición de quien fuera su trabajador el formulario PS.6.2 de la Anses. Recién consumó el requerimiento en cuestión al contestar demanda y en forma extemporánea. Por ello, no existiendo omisión alguna imputable al actor, corresponde hacer lugar a la sanción impuesta por aquella norma del derecho laboral.- - - - -

- - - - - **3. El recurso del actor.** Expone que en la comunicación rupturista Corpico no precisó el día, la hora, mes, año y en qué parte del trayecto o lugar supuestamente se cometió el acto injurioso (utilizar el teléfono celular mientras conducía la unidad de transporte), por el cual la empleadora se sintió injuriada y lo despidió. Añade que esa imprecisión afectó su derecho de defensa, por ejemplo, impidiéndole ofrecer testigos que estuvieran siendo transportados en la unidad por él guiada en el supuesto horario, día, mes y año en que se habría cometido el hecho injurioso. Sostiene que el reclamo formulado en fecha 17/05/2019 en el libro de quejas de la demandada por la señora Elizabeth Lario, también adolece de precisión. Insiste en que, tal como la nombrada redactó la queja y Corpico la comunicación del despido, se desconoce la hora, el día, mes y año en que supuestamente utilizó el teléfono mientras manejaba el colectivo. Por ello dice entender que la imputación de la patronal y el despido tienen que ver con sucesos ocurridos los días 04/03/2016 y 31/05/2016, por los que ya había sido sancionado. En ese sentido, considera que el distracto ha sido inválido por violar el principio *non bis in idem* o no duplicación de sanciones. Agrega que, si se sigue el criterio de la patronal y de la sentenciante de no tener en cuenta para despedir el hecho denunciado por la usuaria Lario, tampoco existe contemporaneidad entre el distracto ocurrido el día 28/05/2019 y las faltas cometidas por la utilización de su teléfono cuando conducía el colectivo en los meses de febrero, marzo, abril y mayo del año 2016. Postula que si bien se trata de una falta grave, no habilita a sancionar dos veces al chofer por el mismo hecho (primero con apercibimientos y suspensiones -desde febrero a mayo de 2016- y luego con el despido -mayo de 2019-). Solicita se haga lugar al recurso de apelación, se declare incausado el despido dispuesto por Corpico y se haga lugar a los rubros e importes reclamados en el escrito de demanda, con más intereses y costas.- - - - - Estoy

en condiciones de anticipar que, en mi criterio, la vía recursiva intentada debe ser atendida.- - - - -

- - - - - **3.1.** Pues bien, se impone recordar que con fecha 28/05/2019 Corpico le remitió a Fiandrino una pieza postal a través de la cual, su presidente y secretaria, procedieron a comunicarle lo siguiente: "... atento haberse recibido un nuevo reclamo de una usuaria del servicio del Servicio de Transporte Público de Pasajeros que denuncia en nuestra cooperativa la utilización de su teléfono celular mientras se encuentra manejando la Unidad de Transporte, reiterando la misma conducta ya sancionada anteriormente con

*llamado de atención y suspensión, sucesiva y respectivamente, constituyendo este nuevo hecho una reiteración grave de su conducta ya advertida y sancionada, configurando su accionar una falta grave de las dispuestas por el art. 7° del Reglamento Interno para el Personal de Corpico, puesto que implica injuria a los intereses de la empresa en su faz disciplinaria y la correcta prestación de los servicios a su cargo, más precisamente en lo descrito en el inc. b) de dicho artículo, que dispone que será falta grave la negligencia concretada en falta de dedicación del dependiente a sus tareas en forma reiterada. Dicho accionar negligente e indisciplinado, de carácter reiterativo, que pone en riesgo la conducción de la unidad de transporte y la seguridad de los pasajeros y terceros en la vía pública, comprometiendo gravemente la responsabilidad de la Cooperativa, constituye una conducta reprochable que no ha modificado a pesar de las sanciones aplicadas, impidiendo de tal manera la prosecución del vehículo. Es por lo expuesto que **queda despedido con justa causa encontrándose a su disposición en plazo legal liquidación final y certificación de trabajo. Queda Ud. debidamente notificado**" (cfme. archivo asociado a la act. n° 800894 -el resaltado me pertenece-).-----*

----- El trabajador contestó la misiva negando la existencia de la causal invocada por la cooperativa para disponer la extinción del vínculo laboral (cfme. archivo asociado a la act. n° 800894).-----

----- A esta altura interesa señalar que según el texto alojado en el art. 243 de la LCT, el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.----- En el

caso sometido a juzgamiento no es necesario realizar un profundo análisis para colegir que, de los términos vertidos en el transcripto despacho postal, se infiere que Corpico despidió a Fiandrino imputándole -en base a una denuncia formulada por una usuaria del servicio de transporte público- la utilización de un teléfono celular mientras conducía la unidad a su cargo, falta grave que -según expresó la empleadora- se sumó a las que el trabajador ya había cometido por el mismo motivo y por las cuales recibiera un llamado de atención y suspensión, respectivamente.-----

----- Sin embargo, es menester indicar que en el texto de la carta documento por intermedio de la cual la cooperativa le comunicó al trabajador el cese -con causa- de la relación laboral, **no se precisó la fecha, ni el horario y tampoco el lugar aproximado del trayecto** en el que el chofer del colectivo habría incurrido en la infracción prescripta por el art. 48 inc. x) de la Ley Nacional de Tránsito (prohibición en la vía pública de "conducir utilizando auriculares y sistemas de comunicación de operación manual continua").-----

----- Además, la comunicación de la decisión desvinculante evidencia otro defecto en términos de indeterminación, toda vez que si bien la empleadora refirió haber "*recibido un nuevo reclamo de una usuaria del servicio del Servicio de Transporte Público de Pasajeros que denuncia en nuestra cooperativa*", al fin de cuentas, en el texto se omitió precisar quién era en tal caso la usuaria denunciante.-----

----- Regresando al contenido de la imputación causal (art. 243, LCT), doctrina autoral especializada enseña que no se admiten vaguedades ni denuncias genéricas o **imprecisas que por su latitud impidan comprender cabalmente el hecho o los hechos atribuidos**. No es válido, por ejemplo, intentar justificar la medida en "reiterados incumplimientos" o en "negligencia e indisciplinada" o en "graves irregularidades" que no se especifican, ni en "comportamiento desleal" si no se dice, siquiera, abreviadamente, en qué consiste [...] la justificación ha de estar debidamente circunstanciada [...] la imputación ha de consistir en "hechos" que en cuanto tales puedan ser afirmados o negados y eventualmente objeto de comprobación. Por tal motivo no es idóneo consignar conclusiones o interpretaciones si las mismas no están acompañadas de los hechos que las sustentan (Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, t. III, pág. 146, Rubinzal Culzoni -el resaltado me pertenece-).-----

----- Para que la denuncia resulte "causada", formalmente deberá ser notificada por escrito, indicándose el motivo o sea la causa legal en que se funda, y en su caso, si se invoca un hecho injurioso, deberá hacerse una **referencia concreta** de él, de manera que el destinatario de la comunicación se forme una **idea clara** de la situación que se reprocha, para cuestionar en su caso su configuración o las condiciones de regularidad de la denuncia en cuanto a causalidad, proporcionalidad u oportunidad (Enrique Herrera, Extinción de la relación de trabajo, pág. 307, Astrea -el resaltado me pertenece-).-----

----- En el mismo rumbo se indica que el despido por justa causa dispuesto por el empleador o la situación de despido en que se coloca el trabajador debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La comunicación de la causa de despido no debe, según la jurisprudencia, atenerse a fórmulas especiales, pero sí describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones "genéricas o abstractas", sino de la **descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo** tanto como para que, por lo menos, sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redefinir a conveniencia después de transmitidos. El fundamento de la carga de comunicarse con claridad la causa de despido, se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio (Formalidades legales y la invariabilidad de la causa de despido; Devoto, Pablo Andrés; Publicado en: LA LEY 04/03/2015, 11 • LA LEY 2015-B, 9 -el resaltado me pertenece; expte. n° 6800/20 r.CA).-----

----- En el caso bajo estudio, la extinción del contrato de trabajo dispuesta con causa por la cooperativa de nuestra ciudad se produjo en fecha **28/05/2019**. En tanto, a fs. 201 del legajo personal del accionante -que he tenido a la vista- luce incorporada una copia certificada por notario del libro de quejas de Corpico, documento que permite apreciar que el día **17/05/2019** la señora Elizabeth Lario (DNI:16.316.586) formuló el siguiente reclamo: "*... Soy pasajera habitual de la línea de transporte y hace bastante tiempo vengo viendo a un conductor*

en infracción todo el tiempo, el Sr. Fiandrino, va todo el tiempo hablando o mirando su celular, hasta ahora como pasajeros hemos tenido suerte, quizá un llamado de atención sacándole su celular, estaría bien, pero dejo a su criterio la decisión a tomar. Tratemos de prevenir para no lamentar...----- Como puede advertirse, el impreciso tenor de la queja -en cuanto a las circunstancias de tiempo y lugar de la comisión de la infracción- radicada por la usuaria ante la cooperativa, se trasladó luego al contenido de la pieza postal a través de la cual se comunicó la determinación rescisoria.----- Es cierto que en su protesta la señora Lario manifestó que, en condición de pasajera habitual, desde hacía "bastante tiempo" venía observando a Fiandrino usar el teléfono mientras conducía la unidad de transporte. Ahora bien, tal como refiere el recurrente en su memorial, el indeterminado carácter de esa singular locución impide ubicar -al menos aproximadamente- en tiempo y espacio la transgresión de la que se lo acusara en dicho reclamo.-----

----- Obsérvese que esa falencia, en cambio, no se advierte en las dos notas de queja que -por faltas de iguales características- fueran presentadas ante la cooperativa por la usuaria Paula Lagos (DNI:26.499.159) en el transcurso del año 2016. En efecto, en ambas se indicó en forma concreta el día, la hora y el lugar en el que Fiandrino habría usado el teléfono mientras conducía (cfme. legajo reservado, fs. 105/204 y 117/204).-----

----- Por otra parte, si bien al prestar declaración testimonial en el marco de este proceso laboral Lario ratificó los términos del reclamo que asentara en el libro de quejas de la cooperativa demandada, al mismo tiempo debe enunciarse que en dicho acto probatorio no despejó las imprecisiones -de tiempo y lugar- a las que vengo haciendo mención, pues su oferente no la interrogó en orden a ese particular aspecto de la contienda (act. n° 1103691).----- Así pues, por las consideraciones hasta aquí esbozadas, en mi opinión, en la especie la comunicación del despido efectuada por Corpico no respeta por completo la finalidad perseguida por el art. 243 de la LCT, esto es, según la orientación de la CSJN dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa (fallos 316:145).-----

----- La precisión requerida por dicha norma del ordenamiento laboral es comprensible, pues resulta difícil organizar la defensa si no es con relación a ciertos episodios y momentos concretos y claramente comprensibles (Mario E. Ackerman, obra y tomo citados, pág. 183).-----

----- Por cierto, si la persona imputada desconoce a ciencia cierta cuándo, en qué horario y en qué lugar aproximados ocurrió el hecho que se le endilga como justificación para poner fin al contrato de trabajo, difícilmente pueda ensayar una defensa apropiada y, desde ya, eventualmente exitosa.-----

----- Para ser más gráficos, traslademos la plataforma fáctica del caso que nos convoca al de un simple conductor de un vehículo particular a quien se le labra una infracción por violar el art. 48 inc. x) de la LNT, pero en el acta pertinente se omite indicar la fecha, el horario y el lugar en el que se habría producido la transgresión a dicha normativa del tránsito. Es claro que en tal supuesto, al margen de los antecedentes de tránsito que pudiera tener el automovilista y de la nulidad que acarrearía el acta ante semejantes omisiones, para el infractor sería sumamente dificultoso plantear una concreta y apta defensa ante esa imprecisa imputación.-----

----- En efecto, solo se puede ejercer una adecuada defensa respecto de lo que se conoce en forma cabal y circunstanciada (expte. 7356/22 r.CA), y en el caso concreto, Fiandrino se ha visto privado de ejercitar ese constitucional derecho, pues insisto, si bien se le comunicó su desvinculación laboral explicándole cuál era el hecho injurioso que se le imputaba (conducir la unidad de transporte utilizando un teléfono celular), en verdad, en la comunicación rescisoria se omitió precisarle las circunstancias de tiempo y lugar que rodearon a la mentada infracción.-----

----- Desde ya, en esta línea argumental, respetuosamente disiento con la jueza de primera instancia en cuanto sostuvo que "*... La demandada ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 243 de la LCT al tiempo de comunicar el distracto, se han observado las formalidades impuestas por la norma. La comunicación rupturista es concreta, clara y específica sobre cuál es la conducta configuradora de la injuria, que origina el despido causado...*".----- En mi persuasión, por las razones largamente expuestas resulta desacertado colegir la inexistencia de imprecisiones en lo que se refiere a la causa en la que Corpico pretendiera fundar el despido de Fiandrino y, lógicamente, tampoco se ajusta a derecho considerar cumplidos los recaudos impuestos en aquella norma laboral.-----

----- En la materia se ha resuelto que a quien quiere despedir, o darse por despedido, no le basta con contar a su favor con una "justa causa", sino que debe cumplir con los dos requisitos formales que exige el art. 243 de la LCT, a saber: comunicar la decisión "por escrito" y expresar en forma "suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del contrato". La forma exigida por el artículo es una forma *ad solemnitatem* y no solamente *ad probationem*, de manera que si se omiten las formalidades requeridas, la comunicación "será eficaz como acto unilateral extintivo de la relación, pero no tendrá validez como invocación de justa causa de rescisión contractual" (expte. n° 4054/08 r.CA).-----

----- O sea, en caso de no observarse lo indicado en la norma (art. 243, LCT), el despido se mantiene -es decir la relación laboral se ha extinguido- pero no puede catalogarse como motivado (en el incumplimiento de la contraparte), sino que debe ser considerado incausado (sin motivo válido para poner fin a una relación constituida para la permanencia) con las consecuencias indemnizatorias que ello conlleva.-----

----- En definitiva, considero que la empleadora aquí accionada **no ha dado efectivo cumplimiento a lo dispuesto por el art. 243 de la LCT**, por lo tanto, el despido comunicado al trabajador en fecha **28/05/2019** debe ser considerado **injustificado**, siendo innecesario abordar el resto de los cuestionamientos formulados por el actor. Por consiguiente, corresponderá receptar favorablemente el presente agravio del demandante y revocar el decisorio de primera instancia en este punto. El actor tendrá derecho a percibir los rubros indemnizatorios que se detallarán más adelante.-----

----- Antes de concluir este apartado y en razón de que el decisorio

apelado no resulta del todo claro en cuanto a la causal extintiva invocada por la demandada, estimo válido formular a continuación algunas breves consideraciones a fin de disipar cualquier duda.- - - - -

- - - - - En lo que hace al motivo rupturista aducido por la cooperativa, la jueza de origen formuló la siguiente interpretación: "... *Es decir que no despido por el nuevo reclamo recibido, sino por el accionar temerario y habitual que ponía en riegos a los usuarios del servicio y a terceros y que acarrearía implicancias y derivaciones en la responsabilidad de la Cooperativa...*" (sic).- - - - - Cabe recordar que los antecedentes del dependiente no pueden justificar por sí solos el despido, pues el empleador debe necesariamente probar la existencia de un hecho injurioso que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. Ergo, si la falta no existe, el despido será injustificado y los antecedentes serán solo antecedentes. El distracto debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos, aunque éstos pueden invocarse para dar mayor justificación al que se declara como consecuencia de un hecho presente. La injuria imputable al trabajador debe ser actual, de modo que las anteriores, ya sancionadas en su momento por el empleador, no pueden justificar la aplicación de una nueva sanción, como sería el despido (principio "*non bis in idem*").- (expte. n° 4982/12 r.CA).- - - - - En forma pacífica se ha resuelto que las faltas anteriores *per se* no pueden justificar un despido, pero pueden ser invocadas como antecedentes para determinar la gravedad del nuevo hecho injurioso (Enrique Herrera, Extinción de la relación de trabajo, pág. 305, Astrea).- - - - - Conforme al principio *non bis in idem*, las sanciones disciplinarias aplicadas a Fiandrino podían haber servido como antecedentes de una decisión de la empleadora, pero no configurar una causal autónoma de despido. Para justificarlo era necesario un nuevo incumplimiento contemporáneo al distracto, sin embargo, como hemos visto, la comunicación del despido no ha logrado cumplir el recaudo de expresar de forma "suficientemente clara" los motivos en que se pretendió fundar la ruptura contractual. Por lo tanto, en la especie, la comprobada existencia de antecedentes del actor carece de conexión con un hecho presente (injuria actual).- - - - -

- - - - - En suma, sugiero la favorable recepción del agravio con los alcances más arriba indicados.- - - - -

- - - - - **4. El recurso de la demandada.** Cuestiona que la sentencia acogiera el reclamo indemnizatorio del art. 80 de la LCT al considerar que existió un cumplimiento extemporáneo de la cooperativa en la entrega de los certificados que dispone la citada norma. Considera agravante la condena por cuanto -según afirma- puso a disposición oportunamente y cumplió con la entrega de la certificación de servicios al presentarse el actor en las oficinas de la cooperativa, y posteriormente y dentro del plazo para contestar la demanda también cumplió con la entrega de los comprobantes de aportes a la seguridad social y sindical, no surgiendo del expediente, ni ha sido expresado por el actor que dicha forma de entrega lo haya perjudicado o generado algún daño o perjuicio. Señala que solo parcialmente se incumplió con dicha obligación y que su conducta no ha sido obstruccionista, ni de mala fe al entregar la certificación de servicios sin los comprobantes de aportes a la seguridad social, hecho que completó al ser notificada de su pedido en la demanda impetrada. Solicita la revocación del decisorio en este punto.- - - - -

- - - - - En mi consideración, esta vía impugnativa no debe ser atendida. Veamos.- - - - -

- - - - - En su expresión de agravios Corpico admitió que con fecha 22/02/2021 Fiandrino le remitió un telegrama laboral requiriendo la entrega de la documentación "que dispone el art. 80" y que ella le respondió que "siempre estuvo a su disposición desde la notificación del distracto" y podía retirarlo en las oficinas de la cooperativa. Dijo que el actor efectivamente retiró esa documentación el día 02/03/2021, sin embargo, más adelante terminó por reconocer que en esa ocasión se produjo una "entrega incompleta" de la documentación, ya que la proporcionada (Formulario PS 6.2 de Anses) no se ajustaba estrictamente a lo normado por el art. 80 de la LCT, pero que al contestar demanda sí dio completo cumplimiento a dicha obligación legal.- - - - - Está fuera de discusión que luego de ser intimada - con fecha 22/02/2021- en los términos del art. 80 de la LCT, Corpico se limitó a poner a disposición del actor el formulario PS 6.2 de la Anses. Con relación a ese formulario en particular, este tribunal de segunda instancia ha tenido oportunidad de expresar que "... se trata de una documentación que debe ser otorgada por el empleador al trabajador o a sus causahabientes, de conformidad a lo dispuesto por el art. 12, inc. g), de la ley 24.241, norma que obliga al empleador a: "... Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación...". **Dicha certificación es un documento distinto y no supe al certificado de trabajo al que se hace referencia en el art. 80 de la LCT.** Este último lo puede necesitar el trabajador, por ejemplo, para justificar sus antecedentes laborales cuando está procurando conseguir un nuevo empleo. Cuando la relación laboral se extingue por cualquier causa, la Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 80, impone al empleador la obligación -de naturaleza contractual- de entregarle al trabajador un certificado de trabajo, que debe contener los datos siguientes: a. el tiempo de la prestación de servicios (fecha de ingreso y egreso); b. naturaleza de éstos; c. constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de la seguridad social. Además, si el trabajador lo solicita, en dicho certificado debe dejarse constancia de "... la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación" (exptes. nros. 5650/15 y 6894/21 r.CA -el resaltado me pertenece).- - - - -

- - - - - Es decir que, de acuerdo a los sucesos acontecidos, a partir del día siguiente al de la intimación fehaciente que Fiandrino le realizara con fecha 21/02/2021, la cooperativa demandada tenía dos

contrato de trabajo comentada", t. 3, pág. 680, Rubinzal Culzoni).- - - - - En otros antecedentes (exptes. nros. 5684/15 y 5712/15 r.CA), esta alzada ha utilizado el criterio morigerador que brinda el art. 2 de la ley 25.323, avalado por la jurisprudencia nacional con la siguiente orientación: "La indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323 debe rechazarse si no se acredita la renuencia injustificada del empleador a abonar los reclamos indemnizatorios, pues no resulta razonable exigir a quien resiste razonablemente a cumplir con esa prestación, que la abone para evitar la acción judicial u otra instancia previa de carácter obligatorio." (Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, sala laboral • R., C. Y. c. Z., C. L. s/ ordinario – despido • 27/03/2014 • LLC 2014 (junio) , 546 • LLC 2014 (julio) , 647 • DT 2014 (julio) , 1894 • DJ 24/09/2014 , 56 • AR/JUR/6105/2014) "... no cabe aplicar esa sanción porque la empleadora pudo haber considerado, razonablemente, que la decisión resolutoria que oportunamente adoptó podía ser aceptada como válida en sede judicial. En otras palabras, la empleadora despidió invocando motivaciones que, si bien no fueron aceptadas en este decisorio como justificativas del distracto, pudieron haber generado una razonable expectativa de probar en juicio la existencia de la injuria y, por esa vía, la convicción acerca de la improcedencia del reclamo indemnizatorio que le efectuó el accionante inmediatamente después de la ruptura. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II • López, Fernando Fabián c. Superglas S.A. s/despido • 28/09/2012 • DT 2013 (marzo), 549 • AR/JUR/54346/2012) (citas del expte n° 6702/20 r.CA. Similar criterio se ha mantenido en antecedentes 5802/16; 5125/13; 6248/18 y 7364/22 r.CA).- - - - -

- En fin, por las particularidades del presente caso y en función de las razones que anteceden, propicio hacer lugar a la indemnización/multa del art. 2 de la ley 25.323, pero reduciéndola en un 50% de su cuantía.- - - - -
- -

- - - - - **6. Conclusión.** En fin, de compartirse mi criterio, corresponderá rechazar el recurso de apelación deducido por la demandada (act. n° 2066176) y acoger el interpuesto por el actor (act. n° 2065106), disponiéndose en consecuencia lo siguiente: **a)** hacer lugar a la demanda instaurada y condenar a la accionada a abonar la suma de **\$ 810.268,56.-** con más los intereses establecidos en primera instancia y desde que cada uno de los rubros acogidos se encuentra adeudado; **b)** imponer las costas de ambas instancias -en una única condenación para ambos recursos- a la parte demandada vencida.- - - - - **Así**

me pronuncio.- - - - - El Dra. Estela Lis **RODRÍGUEZ**, sorteada para emitir el segundo voto, dijo:- - - - -

- - - - - Comparto las argumentaciones y las soluciones que el colega preopinante ha propuesto respecto de la vía recursiva, por lo que -anticipo- habré de adherir al primer voto. El magistrado ha realizado un pormenorizado relato de lo acontecido en autos con lo cual no redundaré en tales descripciones so pena de ser reiterativa. - - - - - La cuestión central de este

proceso reside en establecer si la decisión de Corpico de extinguir la relación laboral -a través de un despido con justa causa comunicado en fecha 28/05/2019- cumple con las exigencias previstas en el art. 243 LCT que señala que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.- - - - - Ello impone examinar la comunicación del despido conforme consta en el archivo adjunto a la act. n° 800894. De dicha misiva surge que Corpico despidió a Fiandrino imputándole la utilización de un teléfono celular mientras conducía la unidad del transporte público de pasajeros a su cargo. La empleadora sostiene que se basa en una denuncia efectuada por una usuaria del servicio de transporte, y que ello importa una falta grave que se suma a las que el trabajador ya había cometido por el mismo motivo, por las cuales recibiera llamado de atención y suspensión, respectivamente. Concretamente la falta grave que se le imputa, como causal del despido, es el uso del teléfono celular mientras estaba afectado al manejo de un servicio público de transporte de pasajeros - - - - -

- - - - - El despido con justa causa debe sostenerse en la falta o incumplimiento grave de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del trabajador, gravedad que resulte de tal magnitud, que impida la continuidad del vínculo. El art. 243 LCT exige que la denuncia del contrato de trabajo se formule por escrito y que en el instrumento se consigne, con expresión suficientemente clara, los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Es decir, que la denuncia del contrato de trabajo bajo justa causa debe venir acompañada imperiosamente de fundamentos reales que sostengan dicho andamiaje, individualizando cada uno de dichos elementos y de gravedad suficiente.- - - - - Sobre esta base se debe analizar la causa del distracto tal como lo formula el colega preopinante. Haciendo propias sus expresiones "en el texto de la carta documento por intermedio de la cual la cooperativa le comunicó al trabajador el cese -con causa- de la relación laboral, no se precisó la fecha, ni el horario y tampoco el lugar aproximado del trayecto en el que el chofer de colectivo habría incurrido en la infracción..". Por lo tanto siendo una exigencia la **precisión** y **claridad** se excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a una manifestación genérica de causal como la que propina la empleadora; el texto de la carta extintiva del vínculo laboral contiene manifestaciones genéricas tal como surge de la frase "utilización de su teléfono celular mientras se encuentra manejando". - - - - -

- - - - - La conducta de la patronal debe ser valorada a la luz del art. 243 LCT que establece la carga de comunicar los motivos del despido (directo o indirecto) y por motivo se entiende el hecho concreto, que subsumido en el concepto jurídico de justa causa legitima la conducta de quien extingue la relación. Para el debido ejercicio del derecho de defensa de su destinatario la comunicación debe ser circunstanciada y precisa, condiciones que no cumple la misiva del día 28

de mayo de 2019: no precisa fecha, horario ni lugar, en el que se le atribuye el uso del celular a Fiandrino y la comisión de la falta. ----- En subsidio, aun sosteniendo hipotéticamente que el art. 243 LCT no importa un formalismo taxativo ni rígido, igualmente la misiva no le permitió al trabajador interpretar con certeza cuándo habría cometido el hecho grave imputado genéricamente; por lo tanto ante la falta de individualización de circunstancias de lugar y tiempo no se le permitió al trabajador ejercer su legítimo derecho de defensa previsto en el art. 18 de la CN. Y la propia usuaria del servicio de transporte público, Sra. Lario alude genéricamente a la infracción de Fiandrino por el uso de su teléfono celular pero tampoco precisa circunstancias de tiempo y lugar. Por lo tanto entiendo y coincido con el colega preopinante que la comunicación de despido efectuada por la patronal no respeta la finalidad perseguida por el art. 243 LCT. La injuria a la que alude la cooperativa es el uso de su teléfono celular mientras maneja en servicio público de transporte de pasajeros y en este hecho he de circunscribirme para resolver; las faltas anteriores no pueden justificar el despido ni configurar una causal autónoma del despido si bien pueden ser invocadas como antecedentes debe existir una última conducta que se puede considerar como la injuria o hecho desencadenante por la cual se produce la rescisión (Carlos Saccani, Contrato de Trabajo-Extinción – Indemnizaciones, Nova Tesis, p. 123).-----

- Lo expuesto precedentemente alude al principio non bis in ídem que hace referencia a la contemporaneidad que impone inexorablemente -sin perjuicio de los antecedentes- la existencia un último hecho injurioso que pueda ser utilizado como causa y motivos del despido. Como surge del legajo del actor las faltas en que incurrió anteriormente fueron sancionadas pero no puede disponerse en base a ellas el cese del contrato de trabajo.-----

----- En línea con lo antedicho, en mi entender corresponde confirmar que el despido no revistió justa causa ante el incumplimiento de los recaudos del art. 243 LCT., toda vez que la omisión del adecuado y correcto cumplimiento de las formalidades exigidas para la validez de la decisión extintiva que pretende fundarse en justa causa, implica la ausencia de justificación de la medida resolutoria, incluso cuando se demuestre la existencia de hechos que -de haber sido comunicados adecuadamente- la hubiesen justificado.-----

----- Por consiguiente, basándome en el análisis de estas actuaciones, comparto la opinión previamente expresada por el colega Dr. Mariano Martín en ambos recursos adhiriéndome a su voto.-----

----- En consecuencia, la **SALA B** de la **CÁMARA DE APELACIONES**:-----

- **RESUELVE: I)** Rechazar el recurso de apelación articulado por la demandada (act. n° 2066176) y admitir el interpuesto por el actor (act. n° 2065106), en consecuencia, hacer lugar a la demanda y condenar a la accionada a abonar la suma de **\$ 810.268,56.-** con más los intereses establecidos en primera instancia y desde que cada uno de los rubros acogidos se encuentra adeudado.-----

- **II)** Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.----- **III)** Adecuar los honorarios de los letrados por su laboral en primera instancia que se fijan para el Dr. Ariel Eduardo **García** en el 23,80% y para el Dr. Javier Alberto **Ramírez** en el 19,60%, en ambos casos a calcularse sobre el monto de condena determinado en la presente. Los emolumentos por su labor en la alzada se establecen en el 30% de los fijados para la instancia anterior. Se adicionará el IVA si correspondiere.-----

----- Protocolícese, notifíquese y oportunamente devuélvase.-----

.....

Dra. Estela L. **RODRÍGUEZ** Dr. Mariano C. **MARTÍN**

Jueza Sustituta de Cámara Presidente de Cámara

.....

Dra. María Teresa **SALVATIERRA**

Secretaria de Cámara Civil