

CÁMARA DE APELACIONES**EN LO CIVIL COMERCIAL, LABORAL Y DE MINERÍA**

En la ciudad de **SANTA ROSA**, capital de la Provincia de La Pampa, a los siete (07) días del mes de noviembre de 2023, se reúne en **ACUERDO** la **SALA 3** de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, para resolver el recurso de apelación interpuesto en la causa caratulada: "**FOLK, Cristian Germán c/ALPARGATAS S.A.I.C. S/ Despido**" (Expte. N.º 123089) - **23355 r.C.A.** originaria del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N.º 1 de la Ira. Circunscripción Judicial y existiendo unanimidad, la SALA dijo:

I.- Sentencia apelada (actuación SIGE 2151699).

Con fecha 11.05.2023 el juez de grado hizo lugar parcialmente a la demanda iniciada por Cristian Germán FOLK contra ALPARGATAS S.A.I.C. y condenó a esta última a pagar las sumas que resulten de la planilla de liquidación a practicarse por el perito a cargo.

Impuso las costas a la demandada vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Determinó como hechos controvertidos: la causa de ruptura del vínculo laboral, el convenio colectivo aplicable y la procedencia del daño moral.

En cuanto a la primer cuestión -la causa de ruptura del vínculo- refirió que mientras el actor alegaba haber sido despedido de manera incausada, la parte empleadora sostenía que fue con justa causa.

En ese sentido, recordó que quien decide poner fin a la relación, tiene la carga de justificar las razones invocadas y que, conforme el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) la injuria "*debe ser tal que impida la continuación de la relación laboral desplazando el principio de conservación del contrato, y si se respetaron las reglas de la proporcionalidad y razonabilidad entre el hecho y la sanción aplicada*".

Analizó los elementos probatorios que obraban en la causa conforme las reglas de la sana crítica y concluyó que la comunicación de despido era precisa respecto a los motivos por los que la empresa se sintió injuriada, pero los testigos no lograron acreditar los hechos injuriantes alegados, por lo que le asistía razón al trabajador al considerar que el despido fue incausado.

Como consecuencia de ello, hizo lugar a la indemnización por antigüedad (artículo 245 de la LCT), a la indemnización sustitutiva de preaviso más sueldo anual complementario -en adelante SAC- (artículo 232 de la LCT), a la integración de mes de despido más SAC (artículo 233 de la LCT), a la indemnización por vacaciones no gozadas más SAC (art. 156 de la LCT), a la indemnización del artículo 2 de la ley 25.323, pago de las quincenas no abonadas por suspensiones dispuestas que fueron impugnadas. Rechazó, en cambio, las diferencias salariales reclamadas.

En cuanto a la multa prevista en el artículo 80 de la LCT indicó que la demandada acompañó los certificados, razón por la cual consideró que no correspondía su procedencia.

Por último, con relación al daño moral reclamado, señaló que el trabajador discriminado es objeto de un incumplimiento a los deberes de los artículos 17 y 81 de la LCT (prohibición de discriminar e igualdad de trato). Consideró también que el despido dispuesto alegando una causa que no pudo acreditarse se encuadraba dentro de la política persecutoria contra FOLK y que el maltrato constante y arbitrario por parte de sus jefes incidió para que la patronal se hiciera eco y despidiera al trabajador para eximirse de pagar la liquidación final.

Sostuvo que surgía acreditado el trato discriminatorio dispensado a FOLK, por cuanto omitían abonarle el plus por producción cuando a todos sus compañeros de sector se les pagaba.

Asimismo, expuso que el dictamen pericial psicológico determinó que "*...el joven ha sido objeto, por su personalidad base, de ciertos mecanismos de acoso laboral...*", a lo que agregó que la existencia del daño moral se presumía en los casos en que se acreditaba la discriminación.

Concluyó que la conducta asumida por la patronal constituyó un ejercicio abusivo de los poderes de organización y dirección, violando el deber de preservar la dignidad del actor, por lo que hizo lugar al rubro por la suma de Pesos Trescientos mil (\$300.000).

II.- Apelaciones.

La sentencia fue apelada por la parte actora (actuación SIGE 2175201) expresando agravios mediante actuación SIGE 2214846, los que fueron contestados por actuación SIGE 2243051.

La parte demandada apeló en actuación SIGE 2176432, recurso que posteriormente fue desistido en actuación SIGE 2275050.

III.- Agravios de la parte actora.

El actor en su queja recursiva se agravia por: (i) el rechazo de la multa prevista en el artículo 80 de la LCT y (ii) por la cuantificación del daño moral.

Con relación al primer agravio, refiere que el juez rechazó la procedencia de la multa señalando que la demandada acompañó los certificados del artículo 80 de la LCT pero en realidad *"no cumplió cabalmente con la obligación insita en la norma, tal como lo manda el artículo previsto el plazo para hacer entrega de los certificados como el de servicios y aportes es de 2 días hábiles"*.

Sostiene que al remitir el telegrama de despido, la empleadora manifestó que la certificación se encontraba a disposición del trabajador pero ello no fue así dado que jamás se le entregó tal documento ni se puso a su disposición y que, cuando concurrió a la empresa, no le fue entregado, debiendo iniciar la acción judicial para poder obtener el certificado de trabajo, lo que según dice, se acredita con la propia documental, de donde surge que el certificado se expidió con fecha 03.08.2017, es decir, un año y cuatro meses después del despido.

Concluye que la sentencia resulta arbitraria por valorar erróneamente la prueba, dado que si el juez la hubiera valorado en forma correcta, hubiera corroborado que se verificaba lo contemplado en el artículo 80 de la LCT.

Solicita se revoque la sentencia a favor de la procedencia de la multa.

En su segundo agravio -la cuantificación del daño moral- indica que el sentenciante lo estimó en la suma de \$ 300.000, resolviendo por debajo de lo requerido por su parte (*infra petita*), por cuando en la demanda, reclamó el pago de un año de remuneraciones (13 salarios).

Refiere por otro lado que además, omitió fundar debida y razonadamente como llegó al resultado de \$ 300.000 para que sea una decisión fundada en los términos del artículo 155 inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (CPCC), pero, al no hacerlo, violentó el ejercicio del derecho de defensa, la tutela judicial efectiva lo que conduce a la arbitrariedad de la sentencia.

Sostiene que el juez debería haber considerado lo requerido por su parte, y, ante el vacío normativo, recurrir a la interpretación por analogía de los artículos 178 y 182 de la LCT, los que contemplan la indemnización especial (equivalente a 1 año de salarios) para el despido con causa en el matrimonio o el embarazo.

Agrega que los testimonios de los trabajadores son precisos en describir las situaciones que atravesaba el actor, dado que la empresa lo suspendía con motivos o causas inexistentes, no le recibía los certificados médicos que disponían licencias, no abonaba haberes, por lo que -según entiende- es dable considerar una justa y razonable indemnización en su favor por la suma de 13 salarios actualizada con intereses a tasa mix.

Argumenta que *"está en juego la dignidad del trabajador, su derecho a trabajar en un ambiente sano y no hostil, a ser tratado de igual manera frente a sus pares, con respeto y cordialidad, a no ser discriminado, garantizando la tutela del trabajador en sus diversas formas, y ante la ruptura de ese orden, pesa sobre la patronal el deber constitucional de indemnizar el daño injustamente sufrido que irrumpe la dignidad del trabajador el cual no tiene el deber jurídico de tolerar"*.

Por todo ello, solicita que se revoque la sentencia y se resuelva a favor de la indemnización equivalente a un año de salarios.

III.- Tratamiento del recurso.

Adelantamos el rechazo del recurso interpuesto. En cuanto al primer agravio, relativo al otorgamiento de la multa del artículo 80 de la LCT, no se dan los presupuestos de procedencia.

El artículo referenciado se encuentra reglamentado por el decreto N.º 146/01 que determina que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado prevista en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. por Decreto N.º 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

Como se desprende de las cartas documentos que se cursaron las partes, el trabajador no intimó en la forma prescripta por el referido decreto con la consecuencia de improcedencia de la indemnización prevista en el artículo 80 de la LCT.

En el tratamiento del segundo agravio se cuestiona únicamente el *quantum* utilizado por el juez para establecer la indemnización adjudicada y no su procedencia, aspecto este que hemos notar arriba firme a esta instancia.

Mientras que el juez de grado lo cuantificó en la suma de \$ 300.000, el actor entiende que correspondía establecerlo en la suma de 13 sueldos, realizando para ello una interpretación analógica de los artículos 178 y 182 de la LCT -indemnizaciones por despidos originados por embarazo y por matrimonio- atento al vacío legal existente.

Dicha pretensión no tiene base legal.

Si bien podría resultar aplicable en algunas circunstancias, no resulta adecuada al presente, pues lo argumentado -embarazo o matrimonio- no acontece aquí.

A contrario de lo esgrimido por el apelante, consideramos que el daño debe calcularse remitiéndonos al derecho civil. Así lo afirmó la Sala 1 de ésta Cámara en la causa N.º 21437, donde dijo que *"el daño moral sufrido por el trabajador debe entenderse como «una pretensión autónoma» e independiente del despido, vale decir, que si bien fue generado en el marco de una relación de trabajo, tiene su causa fuente en un ilícito que desborda los límites tarifarios y que debe ser resuelta, en consecuencia, acudiendo a los principios generales del derecho de daños"*.

La evaluación del daño moral es tarea delicada, dado que no se pueden restituir las cosas a su estado anterior (artículo 1740 del Código Civil y Comercial -CCyC-), pero el artículo 1741 del CCyC establece -como pauta- la fijación del monto ponderando las satisfacciones sustitutivas y compensatorias que puedan procurar las sumas. Ello en el entendimiento que el dinero no cumple una función valorativa sino que, otorga algunos medios de satisfacción. Y si bien el juez de grado no lo señaló expresamente, de sus consideraciones se desprende dicha conclusión.

Hemos dicho en la causa N.º 20451 r.C.A. que *"es en el tema del daño extrapatrimonial donde se pone esencialmente a prueba la creación o reconocimiento jurisdiccional del derecho, con activa participación del juez como sujeto dinámico y comprometido con la justicia efectiva del caso en particular, valiéndose para ello de los conceptos y valores que le facilitarán su tarea de resolver con equidad y sana crítica, fundando decisiones con adecuada noción de lo razonable"*.

En su sentencia, el magistrado refirió que en razón del acto discriminatorio, el trabajador se ve expulsado del colectivo laboral, sufriendo marginación con sus consecuencias sociales y económicas, lo que incide en su vida familiar y de relación, a lo que agregó que la conducta de la empleadora constituyó un ejercicio abusivo de los poderes de organización y dirección, violando el deber de preservar la dignidad del actor, razón por la cual fijó la indemnización en la suma de \$ 300.000 a la fecha de la sentencia, efectuando una ponderación en forma integral, independientemente de lo solicitado por el actor en su demanda.

Por lo que, para rebatir lo dispuesto, correspondía al actor demostrar que el monto establecido era insuficiente.

Debe recordarse que este tipo de reclamos requieren prueba en cuanto a la procedencia del daño -lo que arribó firme a esta instancia- y también en cuanto a su magnitud, por lo que le correspondía al apelante demostrar la extensión del daño sufrido, y que ello ameritaba su revisión e incremento, lo que no logró en el presente por no haber efectuado una crítica razonada y concreta de por qué el monto otorgado resultó insuficiente.

Se rechazará también el argumento de relativo al fallo del juez *infra petita* por cuanto en su demanda reclamó el pago de un año de remuneraciones y del escrito de demanda ello no surge.

En la demanda, en pág. 46vta. del expediente, el actor solicita textualmente que *"ordene a la patronal a abonar las sumas equivalente al pago de un año de remuneraciones y/o la suma que V.S. considere ajustada a el*

elevado criterio, reglas de la sana crítica y jurisprudencia, conforme a los hechos probados".

Asimismo "solicitamos reconozca el acto discriminatorio al que fue sometido el Sr. Folk, y le otorgue una justa indemnización a su favor, dicha indemnización procuraría restablecer la ilicitud de dicha conducta obstructiva y restrictiva de derechos fundamentales, y actuar como sanción ejemplificativa...".

Es decir, que la parte dejó librada a consideración del juez la suma a otorgar en concepto de indemnización. Como consecuencia de todo lo expuesto, no existiendo argumentos que rebatan dicha decisión, el monto otorgado por el sentenciante queda confirmado.

Por ello, la **SALA 3** de la Cámara de Apelaciones, por unanimidad

RESUELVE:

I.- Rechazar el recurso de apelación deducido por la parte actora, conforme a los fundamentos dados en los considerandos e imponer las costas de esta Segunda Instancia a su cargo (art. 62 primera parte del CPCC).

II.- Regular los honorarios de la abogada Karina Lucía ALVAREZ MENDIARA en el 25% y, los del letrado Jorge Martín LORDA en el 27%, ambos porcentajes a calcularse sobre lo regulado en la instancia anterior (art. 19 de la Ley 3371), con más el IVA de así corresponder.

Regístrese y notifíquese. Oportunamente, devuélvase al Juzgado de origen.

Guillermo Samuel SALAS - Laura CAGLILOLO (Jueces de Cámara)

Miriam Nora ESCUER (Secretaria de Cámara)