

## Despido Con Causa Injuria Grave Principio De Buena Fe Perdida De Confianza Licencia Por Enfermedad Viaje Al Exterior

### JURISPRUDENCIA

Despido con causa. Injuria grave. Principio de buena fe. Pérdida de confianza. Licencia por enfermedad. Viaje al exterior

Se rechaza la demanda por despido directo interpuesta por el

trabajador, habida cuenta de que este violó deliberadamente el principio de buena fe contractual al viajar al exterior mientras se encontraba en uso de su licencia por enfermedad. Dicho accionar del actor derivó en pérdida de confianza que justificó el despido causado decidido por la empresa.

CORDOBA, 18/09/2018. En estos autos caratulados: "H., G. M. C/

HUAWEI TECH INVESTMENT CO LTD - ORDINARIO DESPIDO? EXPTE. XX siendo día y hora designados para que tenga lugar la lectura de la sentencia, se constituye el Tribunal Unipersonal de la Sala Décima de la Excma. Cámara del Trabajo integrado por el Dr. Daniel Horacio Brain, de los que resulta que: 1) a fs. 1/15 comparece el actor G. M. H., DNI XX.XXX.XXX e inicia demanda laboral en contra de la razón social HUAWEI TECH INVESTMENT CO LTD con domicilio en calle Ingeniero Butty 240 piso 20 de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, solicitando sea notificada además al domicilio de Hipólito Irigoyen N° 146 piso 3 de esta ciudad de Córdoba por ser este en donde tiene sus oficinas en la ciudad, persiguiendo el cobro de los rubros y montos descriptos en la planilla que se adjunta (fs.19), que asciende a la suma de pesos trecientos diez mil trescientos quince con 83/100 (\$310.315,83) con más intereses y costas. Relata que HUAWEI TECH INVESTMENT CO LTD es una empresa de tecnología de origen chino que se estableció en Argentina en el año 1999, posicionándose con el tiempo como uno de los proveedores de soluciones para redes y terminales del mercado de telecomunicaciones de Argentina. Que ingresó a trabajar a las órdenes y en relación de dependencia jurídica, económica y laboral el 11 de junio de 2007 como ingeniero y se le encomendó desde el principio la participación de diversos proyectos propios de la empresa en toda Sudamérica, siendo su base en un principio Capital Federal. Que en aquel momento se extendía su horario de lunes a viernes de 09:00 a 21:00 horas, siendo común que por las necesidades de la empresa, dicho horario se extendiera entre una y dos horas luego del fijado. Que por las tareas que realizaba y tenía a su cargo, se trasladaba periódicamente a distintas ciudades fuera de la Capital Federal e incluso del país. Que su primer proyecto asignado se llevó a cabo en la ciudad de Lima, Perú, siendo su permanencia en dicho país de un mes. Que encontrándose siempre a disposición de la empresa, en el mes de septiembre de dicho año (2007) se le asignó un nuevo proyecto en el extranjero, específicamente en Chile, en el cual cumplía tareas de ?Supervisor de Calidad?; allí debía elaborar y diseñar los documentos guías de instalación y control de calidad. Que permaneció en el proyecto desde el 02 de setiembre de 2007 hasta el 14 de octubre de 2007. Que posteriormente en el mes de octubre de 2007, se le envió a prestar tareas a la ciudad de Centenario, Provincia de Neuquén, donde se le encomendó funciones de Supervisor de Instalación. Que entrando el mes de diciembre de 2007, se le ordenó trasladarse a Jamaica a los fines de formar parte de un nuevo proyecto y allí se le encomendó cumplir tareas de supervisor de instalación y calidad y su permanencia en el país se extendió desde el 05 de diciembre de 2007 hasta el 30 de enero de 2008. En febrero de 2008 un nuevo proyecto lo llevó a Paraguay, permaneciendo allí desde el 05 de marzo de 2008 hasta el 08 de agosto de 2008, retornando luego al país. Que se desempeñó como ?proyector manager? o encargado de proyectos. Que su función se ubicaba en la etapa de ?post venta? de la compañía, es decir, una vez formalizada una venta de equipos o de proyectos determinada, su tarea consistía en realizar todas las gestiones que fueran necesarias para que el equipo o el proyecto vendido funcione en la forma y en los plazos convenidos con el cliente en el contrato. Aclara que no tenía a su cargo gente, no cumplía funciones de dirección ni vigilancia respecto a otros empleados de la compañía y sus tareas si bien tenían una lógica responsabilidad y se correspondían con las de un trabajador altamente calificado, eran de carácter meramente operativas. Que fue creciendo el volumen de las tareas asignadas y con la misma intensidad la presión por alcanzar resultados que eran imposibles de cumplir para una sola persona. Que manifestó a sus superiores la necesidad de incorporar más personal o reorganizar las tareas de modo tal de poder cumplirlas dentro de su horario habitual, pero sus reclamos no fueron oídos sino que, a cambio, recibía acusaciones de que no se encontraba comprometido con la empresa ni con el proyecto y que si quería demostrar que sí lo estaba, debía trabajar jornadas excesivas. Que en razón de la constante presión laboral por parte de la empresa comenzó a sufrir diversos episodios de gastroenteritis y gastritis. Señala que su cargo estaba dentro de la empresa en el último lugar dentro de la escala jerárquica, no teniendo personal a su cargo y sí existían cuatro personas que dirigían, vigilaban, supervisaban y controlaban sus tareas y a los cuales debía rendir cuentas de su performance laboral. Refiere que las tareas asignadas fueron incrementándose hasta convertirse en un volumen imposible de poder realizar por una sola persona en el horario normal de trabajo para el cual había sido contratado. Esto generó que debiera prestar servicio durante doce o más horas por día y también durante los sábados y domingos. Señala que fueron surgiendo distintos obstáculos que dificultaban el cumplimiento de los

objetivos asignados y las amenazas por parte del personal superior de dejarlo sin trabajo en caso de no optimizar el rendimiento era moneda corriente. Que la situación descrita configuró el límite moral y psicológico que podía soportar y comenzó a padecer trastornos de ansiedad que impactaron en su desenvolvimiento cotidiano, lo que derivó en una consulta médica, que con fecha 2 de noviembre de 2012 determinó una licencia psiquiátrica por "stress laboral". Que todos y cada uno de los certificados médicos respectivos fueron entregados a la patronal y notificados a la misma mediante despacho telegráfico.- Detalla lo que cobraba en concepto de "allowances", que eran parte de su remuneración y que jamás fue registrado como tal por el empleador. Que por el desgaste ante los reclamos y a fin de documentar la situación, decidió remitir a la demandada despacho telegráfico con fecha 18 de marzo de 2013 para que le registrara correctamente su relación laboral en cuanto a la remuneración, intimando también al pago de horas extras adeudadas, enviando juntamente la notificación a la Administración Federal de Ingresos Públicos.- En el apartado referido a su despido dice que, no obstante encontrarse con carpeta médica debido a su cuadro psiquiátrico y conforme los numerosos certificados médicos expedidos por su médico psiquiatra tratante, los cuales fueron debidamente presentados a la empleadora como asimismo notificados mediante despachos telegráficos, siendo en todo momento su patología corroborada por la contraria conforme los controles médicos por ella ordenados, recibió despacho telegráfico de la demandada de fecha 19 de marzo de 2013 en donde se lo despide "con causa" atento pérdida de confianza.- Que con fecha 25 de marzo de 2013 remitió a la accionada una misiva donde niega y rechaza los términos vertidos en el telegrama y señala que resulta incausado. Destaca que la falta de objeción por parte de la patronal posterior a efectuar e control médico de rigor, implica un tácito reconocimiento y aceptación de la patología que padece quedando por ende probada la existencia de la misma. Niega y rechaza la causal invocada por la demandada para materializar su despido y que configure injuria y por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. Hace reserva del Caso Federal.- II) A fs. 45 celebrada la audiencia prevista en el art. 49 de la ley 7987 y ante la falta de avenimiento de las partes, el actor se ratificó de la demanda solicitando se haga lugar a la misma con intereses y costas; en tanto que la demandada, por las razones de hecho y de derecho que expresa en su memorial, pide su rechazo con costas. En el mismo, que obra a fs. 33/44 rechaza y niega todos y cada uno de los hechos y el derecho invocados por el accionante, debiendo entenderse como aceptados sólo aquéllos que sean objeto de un expreso reconocimiento y deja impugnados los conceptos y montos especificados, solicitando el rechazo de la misma con costas. Contesta la demanda produciendo una negativa puntual y concreta respecto de cada uno de los hechos alegados por el actor en ella, dando cumplimiento así a lo dispuesto por el art. 192 del C. de P.C. Expone como versión de lo acontecido que el actor alega que su mandante ejercía sobre él una exigencia desmesurada y una extrema presión que tuvo como consecuencia el sufrimiento de un agotamiento físico y psicológico. Sin embargo, el actor no ejemplifica ningún episodio en el cual haya existido esa supuesta exigencia, cuando el mismo reconoce que ante los obstáculos provenientes de cuestiones oficiales debió extremar su propia exigencia para concretar los proyectos que tenía a su cargo. Que en este sentido, resulta contradictorio y confuso el reclamo del actor respecto a sus padecimientos psicofísicos. Que intenta justificar su padecimiento, alegando haber tenido que realizar extensas jornadas de trabajo y soportando exigencias desmedidas, sin indicar qué tipo de exigencias le eran requeridas por parte de su mandante en el cumplimiento de sus tareas. Considera que el actor no ha individualizado la cantidad de horas extras que aduce haber realizado en exceso de su jornada laboral, por lo que considera que el reclamo resulta improcedente. Señala que el actor fue desvinculado de la empresa por haber vulnerado los deberes de la buena fe, la lealtad y las diligencias exigidas, toda vez que llegó a conocimiento de su mandante que el actor, a pesar de haber solicitado licencia médica por enfermedad, se encontraba desarrollando un vida normal e incluso había viajado al exterior con destino a México. En efecto, el despido es absolutamente justificado y con causa, habiéndole notificado el trabajador el mismo en estos términos: "En mi calidad de apoderado de Huawei Tech Investment Co Ltd. le notifico que en atención a que hemos tomado conocimiento que Ud. no se encuentra realizando el reposo que nos notificara en sus sucesivos certificados médicos aportados, sino que muy por el contrario, Ud. se encuentra desarrollando una vida normal e inclusive ha viajado al exterior con destino a México, en una actitud reñida con la buena fe y que, por otra parte, y debido a su actuar, y siendo que los hechos antes mencionados implican grave falta a sus obligaciones y una absoluta pérdida de confianza, que imposibilitan la continuación de la relación laboral; queda Ud. despedido por causa y por su exclusiva culpa. Haberes, liquidación final y certificado de trabajo a su disposición en el plazo legal en la sede de la empresa. Por otra parte, le solicito que en el plazo de 72 horas desde la recepción de la presente proceda a reintegrar a la empresa los bienes de propiedad de esta tales como: Computadora Notebook, teléfono celular y tarjeta electrónica de ingreso. Queda Ud. debidamente notificado?.- Que tal como se advierte, esta conducta desplegada por el actor, ha vulnerado el deber de buena fe que debe regir en toda relación laboral y menoscabando así la confianza que le fue depositada, citando jurisprudencia y doctrina a la que me remito en honor a la brevedad.- Opone excepción de falta de acción. Impugna la liquidación presentada y realiza consideraciones con respecto a los rubros reclamados a los que me remito en honor a la brevedad. Hace reserva del Caso Federal.- 3) Abierta la causa a prueba la parte actora la ofreció a fs. 259/264 y la parte demandada a fs. 257/258. Diligenciadas las pertinentes ante el Juzgado de Conciliación se elevan

los autos a esta Sala donde tiene lugar la audiencia de la vista de la causa, de conformidad a lo que da cuenta las actas de fs. 425 y fs. 441, quedando los autos en estado de dictar sentencia.- El Tribunal se planteó la siguiente y ÚNICA CUESTIÓN A RESOLVER: RESULTÓ AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO CON INVOCACIÓN DE JUSTA CAUSA COMUNICADO POR LA DEMANDADA AL ACTOR Y, EN SU CASO, QUÉ RESOLUCIÓN CORRESPONDE DICTAR?.- A LA ÚNICA CUESTIÓN PLANTEADA EL DR. DANIEL H. BRAIN DIJO: I.- En función de los términos en que ha quedado trabada la litis y la relación jurídica procesal asumida por cada parte, el *thema decidendum* se encuentra basado en la comunicación del despido con justa causa invocado por la ex empleadora del actor, pues si bien el mismo ha alegado en su demanda aspectos vinculados a sus tareas, horarios, haberes, etc., su reclamo versa exclusivamente sobre las indemnizaciones emergentes de un despido que él considera incausado, mientras que la demandada sostiene la legitimidad del despido con justa causa, razón por la cual analizaré en primer término si la ex empleadora del actor ha logrado probar la causa del despido en los términos, condiciones y exigencias del art. 242 de la L.C.T., comenzando con la pruebas colectadas en la etapa instructoria, a saber: 1) A fs. 273 se transcribe el acta de audiencia donde consta que la accionada desconoce el contenido, autenticidad y recepción de dos informes Médico Psiquiátrico suscriptos por el Dr. Martín Alejandro Agüero y siete telegramas colacionados de fechas 28 de diciembre de 2012, 5 de marzo de 2013, 18 de marzo de 2013, 22 de marzo de 2013, 25 de marzo de 2013, 23 de abril de 2013; reconoce la emisión de las cartas documentos de fechas 6 de febrero de 2013 y 28 de febrero de 2013.- 2) A fs. 273/274 vta., en acta de audiencia no exhibe la documentación laboral obligatoria requerida, señalando que esa parte ha ofrecido pericia contable a diligenciarse mediante Oficio Ley 2.172, en la sede central de la empresa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la que será puesta a disposición del perito contador. La parte actora solicita la aplicación de los apercibimientos de ley.- 3) A fs. 274 en acta de audiencia la demandada reconoce el contenido, firma y autenticidad de los recibos de haberes pertenecientes al actor y constancia de Alta en AFIP.- 4) A fs. 274/274 vta., se transcribe el acta de audiencia en la cual el actor reconoce la recepción de las cartas documentos remitidas por la demandada impugnando sus contenidos; reconoce la nota por la cual se le notifica el cambio de lugar de trabajo a la ciudad de Córdoba, pero impugna su contenido; reconoce el contenido y firma de los recibos de haberes exhibidos; reconoce firma, contenido y autenticidad del acuerdo de confidencialidad de los empleados; desconoce contenido, autenticidad y firma de las cuarenta y tres copias certificadas que incluyen rendiciones de gastos Metodología *Expenses Report* y *Allowances*.- 5) A fs. 281/282, la Dirección Nacional de Migraciones, dependiente del Ministerio del Interior y Transporte de la República Argentina, informa que, conforme surge de las constancias de movimientos de migratorios del Registro Nacional de Ingresos y Egresos de Personas del Territorio Nacional, el señor G. H., D.N.I. N° XX.XXX.XXX, en el periodo solicitado (01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013) registra egreso del país en fecha 28 de enero de 2013 y posterior ingreso el 11 de febrero de 2013, procedente de Panamá, adjuntando la constancia de ello.- 6) A fs. 289/291 el Banco CITI informa sobre los depósitos de haberes efectuados a la cuenta a nombre del actor, por el periodo comprendido entre el mes de febrero de 2011 y marzo de 2013, ambos inclusive.- 7) A fs. 291/293 la Dirección Nacional de Migraciones, dependiente del Ministerio del Interior y Transporte de la República Argentina, informa que, conforme surge de las constancias de movimientos de migratorios del Registro Nacional de Ingresos y Egresos de Personas del Territorio Nacional, el señor G. H., D.N.I. N° XX.XXX.XXX, tuvo egresos a diferentes países en el periodo comprendido entre el año 2007 y 2009 hacia Brasil, Paraguay, Bolivia, Panamá, México, Chile y Perú, conforme detalle de fs. 291.- 8) A fs. 306/310 el Banco Citi amplía la información requerida oportunamente por oficio judicial, acompañando un detalle de sumas acreditadas en la Cuenta N° ? por el periodo comprendido entre el 3 de julio de 2007 y el 1 de marzo de 2013, agregando que esos fondos fueron depositados por la firma HUAWEI INVESTMENT CO LTDO.- 9) A fs. 328/330 Correo Oficial acompaña copia certificada del telegrama colacionado laboral N° Cuenta ? de fecha 18 de marzo de 2013 que le remitiera el actor a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), en cumplimiento del art. 11 de la Ley 24.013.- 10) A fs. 331/339 se agrega la respuesta a la informativa librada a Correo Oficial, por la que acompañan copias certificadas de los telegramas colacionados remitidos por el actor a la demandada de fechas 28 de diciembre de 2012, 5 de marzo de 2013, 5 de marzo de 2013, 18 de marzo de 2013, 22 de marzo de 2013, 25 de marzo de 2013 y 23 de abril de 2013, a los que me remito breviter causae.- 11) A fs. 342/349 la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) informa sobre la inscripción del actor en ese Organismo Fiscal como dependiente de diversos empleadores, entre ellos con la demandada HUAWEI TECH INVESMENT SO LTD, por el periodo comprendido entre el mes de junio de 2007 y marzo de 2013, con las remuneraciones declaradas y aportes y contribuciones a la seguridad Social.- 12) A fs. 355/368 se agrega el informe pericial contable, efectuado por el perito contador oficial Jorge Gutiérrez Brianza, quien luego de examinado los libros laborales y contables de la empresa demandada informa lo siguiente: a) fecha de ingreso, categoría, remuneraciones, fecha de egreso, etc. del actor, con el detalle de las remuneraciones devengadas y percibidas en el periodo comprendido entre el mes de abril de 2012 y marzo de 2013, ambos inclusive (Anexo A, fs. 355), sobre la categoría de *Ingeniero* excluido de Convenio, indicando que la mejor remuneración mensual normal y habitual del actor es de pesos diecisiete mil doscientos uno con diecisiete centavos (\$17.201,17) por

el mes de abril de 2012; b) que la accionada le exhibió el Libro de Inventario y Balances N° 3; el Libro Diario N° 8, el Libro del art. 52 de la Ley 20.744 llevado bajo el sistema de hojas móviles, Tomos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17, llevados en legal forma, encontrándose registrado el actor en esa documentación; c) que en los dos últimos años el actor se desempeñó como Ingeniero en tareas de ?Project Manager (PM), teniendo a su cargo los proyectos, con personal de la misma empresa u otros de la empresa de servicios eventuales; d) que en el Libro de Sueldos y Jornales se verifica que en algunos meses se registraron pagos por horas extras al actor por los periodos y montos indicados en el informa a los que me remito; e) que en relación al sistema de rendición de gastos del actor, la norma general de la empresa demandada es atravesar un proceso de rendimiento contra entrega de comprobantes; para el caso excepcional de que ello no pudiera efectuarse, al monto de esos gastos se les practica un grossing up de modo que ellos tributen aportes y luego se les descuentan los pertinentes aportes del 17% de Ley, es decir, se asientan en los recibos de haberes, ilustrando de ello en el Anexo A; f) que de la revisión practicada en el Libro Diario N° al Folio N° 360, con fecha 2 de abril de 2013 se verifica el pago de la suma de pesos quince mil doscientos diez (\$ 15.210,00) en concepto de liquidación final al actor, conforme surge del Anexo A; g) que el accionante tuvo licencias médicas, siendo las siguientes: el certificado médico de fecha 3 de diciembre de 2012 le otorgó un reposo laboral por el término de treinta (30) días y el certificado médico de fecha 22 de febrero de 2013 le otorgó un reposo laboral de treinta (30) días, por lo tanto, durante los periodos 3 de diciembre de 2012/3 de enero de 2013 y 22 de febrero de 2013/22 de marzo de 2013, el actor estuvo bajo licencia médica, lo que se encuentra respaldado con los certificados médicos; en cuanto al periodo del 4 de enero de 2013 al 21 de febrero de 2013, conforme surge de los recibos de haberes que resultan concordantes con las registraciones obrantes en la Ley 20.744, art. 52, el actor también estuvo cursando licencia médica, conforme los controles médicos seguidos por la empresa.- II.- Elevadas las actuaciones a esta Sala y avocado el suscripto, en la audiencia de vista de la causa, pese a que a fs. 384 el Tribunal proveyó que la Confesional de la parte demandada podía ser rendida por los Dres. José Gómez Pereyra y/o Álvaro Del Castillo, conforme facultades emanadas de los respectivos Poderes obrantes en autos, la parte actora solicitó la confesional ficta del Presidente de la accionada, no obstante encontrarse presente en la audiencia el apoderado Dr. Álvaro del Castillo, decreto de fs. 384 que se encontraba consentido y firme, razón por la cual deberá desestimarse el pedido de confesional ficta del Presidente de la firma demandada, debiendo tenerse a dicha prueba por no producida.- Seguidamente se recepcionaron las siguientes declaraciones testimoniales, a saber: LEONARDO ANDRÉS BADALÁ: DNI ?, quien trabaja en MOVISTAR, dijo que conoce a las partes pero no le comprenden las generales de la ley; el declarante ingresó a trabajar en la empresa en el mes de octubre de 2008 y trabajó hasta el mes de enero de 2013. Cuando ingresó el actor ya estaba trabajando ahí y cuando se retiró de la empresa el actor seguía trabajando pero estaba con carpeta médica; sabe que tuvo varios picos de tensión. El declarante trabajaba en otra área, en otro departamento pero tenían conocimiento del tipo de trabajo que hacían tanto el actor como el declarante. El actor trabajaba en un área donde se llevaba todo el seguimiento de las instalaciones de radio bases, de telefonía móvil y su lugar de trabajo era en una oficina, en un departamento cerca de Los Capuchinos, luego en la calle Rondeau y después en el Edificio Inteligente; el declarante estaba en el área de wireless y lo que iban instalando el equipo del actor, la parte de wireless lo iba integrando. El actor era el responsable de que el despliegue se llevara a cabo y trabajaba con distintos contratistas; él gestionaba todo eso con los contratistas para el trabajo que había que hacer. El actor trabajaba con un equipo de trabajo y se contrataba a empresas que se dedican a ese tipo de trabajo, pero no tenía personal a su cargo.- El actor dependía de una persona china, que era su Jefe. El accionante trabajaba con las contratistas de Telecom. El declarante y el actor no estaban bajo Convenio y el salario estaba conformado por un sueldo básico, horas extras, trabajos nocturnos, premios y en el caso de viajes tenían viáticos y también un denominado ?allowances?, pero eso no estaba incluido en el recibo de sueldo; el actor tenía el mismo sistema de salario con esos rubros. En el caso de los viajes, los ?allowances? se aplicaban en una herramienta que tenía la empresa y se hacía la transferencia a la cuenta sueldo pero no aparecía en el recibo de sueldos. Ese monto dependía de los días en que uno estaba de viaje, eran de treinta dólares por día, incluyendo los allowances; eso se los abonaban mediante una transferencia a la cuenta bancaria.- El actor ha viajado, al principio de su relación fue a Jamaica; estuvo en Uruguay, después viajes locales como Tucumán, Buenos Aires, interior de Córdoba, Mendoza, La Plata, etc., y estos allowances se abonaban también cuando los viajes eran dentro del país.- El declarante se fue de la empresa porque renunció y no le quedaron debiendo nada.- El responsable que el despliegue se llevara a cabo era el actor.- ALBERTO HORACIO CAPPELLETTI: DNI ?, Ingeniero en Telecomunicaciones y trabaja en Telecom, señaló que conoce a las partes pero no le comprenden las generales de la ley; el declarante ingresó a trabajar a la empresa demandada en octubre de 2011 y trabajó hasta fines del año 2014, los primeros seis meses estuvo como contratado y después como staff fijo de HUAWEI; cuando ingresó, el actor ya estaba trabajando en la empresa y cuando se retiró el actor ya no estaba trabajando. El declarante y el actor trabajaron en el mismo proyecto, que era dar soporte a Telecom, o sea hacerle todas las instalaciones a TELECOM y el actor era quien se encargaba de instalar los hierros fijos a través de empresas contratadas o propias de HUAWEI, con algunos empleados y el declarante era el encargado de configurar las áreas de wireless. Estas tareas las hacían en el edificio de Independencia esquina

Montevideo, ahí estaban las oficinas, pero las torres se instalaban en todo el país, excepto Buenos Aires y la zona sur, para lo cual había que viajar. El actor por ejemplo sabía que viajaba, incluso estuvo en proyectos internacionales, pero no puede precisar a dónde viajó. El sueldo de los que hacían estas tareas, tenían un sueldo mensual, no estaba agremiado; tenía un sueldo básico y en algunos casos le abonaban las horas extras; no sabe cómo se conformaba el sueldo el actor.- Sabe que el actor tenía beneficios adicionales como una cochera y por ejemplo de pasar gastos internos.- El concepto allowances era un plus extra de veinticinco dólares diarios cuando se iba de viaje y todos los empleados de Huawei tenían eso; ese monto que cobraban cuando viajaban y no quedaba registrado en el recibo pero sí lo depositaban en la cuenta sueldo; ese dinero dependía de los días en que estaba de viaje. Si se viajaba al exterior esos allowances se incrementaban cinco dólares más por día. El actor formaba parte de un grupo de trabajo donde todos reportaban al mismo jefe; no sabe si tenía personal a cargo; había supervisores directos que eran chinos; incluso cada área tenía su propio jefe.- Los viajes internacionales no eran para todos los empleados de Huawei; depende de la capacidad y calidad de cada uno; conoce que el actor estuvo en un proyecto en Paraguay y en otros lugares.- Estas son en síntesis las declaraciones testimoniales rendidas en la causa.- III.- Relevada la totalidad de la prueba colectada en la etapa instructoria y en la audiencia del debate, a los fines de una adecuada ponderación de las causales invocadas por la empleadora y cumpliendo con el requisito del art. 327 del C.P.C.C. y el art. 155 de la Constitución Provincial, debo examinar en primer lugar los argumentos invocados en la comunicación de despido y verificar si se han probado los extremos señalados en el mismo, para luego realizar el correspondiente examen de valor que el principio de equidad me otorga a fin de concluir si, en el supuesto de acreditadas las causales, las mismas resultan pertinentes o no para producir la extinción del contrato de trabajo, con invocación de justa causa. Debo señalar que el art. 242 del RCT establece: "Una de las partes podrá hacer 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. 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?.- A su vez, el art. 243 señala: "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. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas?.- Ambas normas indican que, para que sea procedente el despido directo dispuesto por el empleador, como en este caso, deben existir un elemento objetivo, que es el incumplimiento contractual del trabajador, un elemento subjetivo, que es la decisión del empleador de producir el quiebre de la relación laboral, el quiebre del principio de continuidad consagrado en el art. 10 del RCT y un nexo entre ambos referido a que, como consecuencia de ese incumplimiento se haya generado una injuria grave que por su gravedad impida la continuidad del vínculo. A su vez, la comunicación de la decisión debe ser hecha por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Hecho el encuadre jurídico de la cuestión procederé ahora a verificar cómo ha sido instrumentado el distracto por la demandada. De la comunicación rescisoria de fecha 19 de marzo, formalizada mediante carta documento N° CD ?, que tanto actor como demandada han reconocido su emisión, la accionada le comunica el despido con invocación de justa causa, en los términos del art. 242 de la L.C.T., con el siguiente texto: "En mi calidad de apoderado de Huawei Tech Investment Co Ltd. le notifico que en atención a que hemos tomado conocimiento que Ud. no se encuentra realizando el reposo que nos notificara en sus sucesivos certificados médicos aportados, sino que muy por el contrario, Ud. se encuentra desarrollando una vida normal e inclusive ha viajado al exterior con destino a México, en una actitud reñida con la buena fe y que, por otra parte, y debido a su actuar, y siendo que los hechos antes mencionados implican grave falta a sus obligaciones y una absoluta pérdida de confianza, que imposibilitan la continuación de la relación laboral; queda Ud. despedido por causa y por su exclusiva culpa. Haberes, liquidación final y certificado de trabajo a su disposición en el plazo legal en la sede de la empresa. Por otra parte, le solicito que en el plazo de 72 horas desde la recepción de la presente proceda a reintegrar a la empresa los bienes de propiedad de esta tales como: Computadora Notebook, teléfono celular y tarjeta electrónica de ingreso. Queda Ud. debidamente notificado?.- Luego de ello, el actor rechaza mediante telegrama colacionado la causa señalada, negando la existencia de la misma.- Ahora bien, también ha quedado acreditado en el sub - lite, no solamente por los certificados médicos reservados en secretaría sino también por las alegaciones de las partes y por el informe pericial contable, que en el periodo comprendido entre el mes de diciembre de 2012 y marzo de 2013 el accionante tuvo licencias médicas, siendo las siguientes: el certificado médico de fecha 3 de diciembre de 2012 le otorgó un reposo laboral por el término de treinta (30) días y el certificado médico de fecha 22 de febrero de 2013 le otorgó un reposo laboral de treinta (30) días; en cuanto al periodo del 4 de enero de 2013 al 21 de febrero de 2013, conforme surge de los recibos de haberes que resultan concordantes con las registraciones obrantes en la Ley 20.744, art. 52, el actor también estuvo cursando licencia médica, atento a los controles médicos seguidos por la empresa.- De ello se colige, con prueba objetiva y documental, admitidas por las partes, que el

actor estuvo con licencia por enfermedad inculpable desde el 3 de diciembre de 2012 al 21 de febrero de 2013, indicándosele en los certificados médicos entregados a la empresa, que debía guardar ?reposo laboral?; en efecto, el certificado médico de fecha 3 de diciembre de 2012 emitido por el Dr. Martín Alejandro Agüero, indica reposo laboral por treinta días (30) y luego control; el certificado emitido por el mismo profesional de fecha 3 de enero de 2013 prescribe reposo laboral por veinte (20) días, o sea, hasta el 23 de enero de 2013; el certificado de fecha 23 de enero de 2013 otorga reposo laboral por treinta (30) días desde el 23 de enero de 2013, o sea, hasta el 23 de febrero de 2013 y el certificado de fecha 22 de febrero de 2013 prescribe reposo laboral por ?trastorno adaptativo mixto? por treinta (30) días desde el 22 de marzo de 2013.- Así las cosas se verifica que el actor se encontraba con reposo laboral, no existiendo ninguna documentación que indicara algún tratamiento ambulatorio, ya que de las certificaciones médicas surge el ?reposo laboral?. La accionada le endilga al actor haber viajado al exterior, concretamente a México, mientras se encontraba en reposo laboral, o sea, en uso de licencia por enfermedad inculpable, conforme lo autoriza el art. 208 de la L.C.T.- De la respuesta a la Informativa librada a la Dirección Nacional de Migraciones, dependiente del Ministerio del Interior y Transporte de la República Argentina, surge de las constancias de movimientos de migratorios del Registro Nacional de Ingresos y Egresos de Personas del Territorio Nacional, que el actor, G. H., D.N.I. N° XX.XXX.XXX, en el periodo solicitado (01 de enero de 2013 al 31 de marzo de 2013) registró egreso del país en fecha 28 de enero de 2013 y posterior ingreso el 11 de febrero de 2013, procedente de Panamá, adjuntando la constancia de ello.- Con ello se verifica la conducta maliciosa del actor, quien de manera solapada, sin comunicar esta circunstancia a la demandada procedió a viajar al exterior mientras se encontraba en uso de licencia por enfermedad y cuyos haberes por el periodo que le correspondía al actor en base al art. 208 de la L.C.T., le abonaba su ex empleadora. En esta conducta impropia del trabajador advierto dos aspectos a tener en cuenta: el primero, en violación al principio de la buena fe que debe imperar en las relaciones de trabajo, no comunicó al empleador que -no obstante su reposo laboral- iba a viajar al exterior y, la segunda, que no solamente encubrió su mal proceder sino que además lo negó, tanto al rechazar la causa del despido sino también al momento de iniciar acción judicial en contra de su ex empleadora. Entiendo que esta conducta del actor, resulta absoluta y totalmente reprochable, ya que viola el principio elemental de una relación laboral como es el principio de la buena fe (art. 62 L.C.T.), por la pérdida de confianza que esos hechos generan.- Entiendo que al haberse probado los extremos fácticos denunciados por la demandada, cuya autoría es atribuible directa y únicamente al actor, derivaron en una pérdida de confianza de la accionada hacia el trabajador, por la violación del principio de la buena fe, razón por la cual la injuria cometida por el trabajador tuvo la gravedad que impedía la continuidad del vínculo laboral.- En efecto, el art. 63 de la L.C.T. impone al trabajador y al empleador la obligación de actuar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, es decir, actuar con fidelidad, lealtad, veracidad, con celo en el cumplimiento de las funciones encomendadas.- Américo Plá Rodríguez en su obra (?Los Principios del Derecho del Trabajo?. Ed. Depalma. 3ra. Edición actualizada. Dic. 1998), nos señala que este principio debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo. Es un modo de actuar, un estilo de conducta, una forma de proceder ante las mil y una emergencias de la vida cotidiana que no puede encerrarse ni limitarse a la forma de cumplimiento de ciertas obligaciones. Es importante entonces señalar que en numerosas oportunidades el juzgador acudirá a verificar cuál ha sido el comportamiento de las partes en esa relación laboral, ya que si el trabajador o el empleador actuaron en esa emergencia con mala fe, dicha conducta será tenida en cuenta para evaluar, por ejemplo, la ?injuria? como causa de extinción del contrato de trabajo con justa causa, tal como lo señala el art. 242 de la L.C.T.?. La buena fe constituye un elemento fundamental y dirimente que va ligado al principio de equidad, propio del juez y una directriz que servirá para resolver las cuestiones litigiosas que podrían presentarse entre las partes de esa relación.- El art. 63 de la LCT, exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es solamente una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como SUPUESTO DE TODO ORDENAMIENTO JURIDICO. La relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales, ya que tiene como objetivo una actividad productiva y creadora del hombre en sí, como magníficamente señala el art. 4 de la L.C.T.; es por ello que se exige la CONFIANZA RECIPROCA, para el debido cumplimiento de esas obligaciones. Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada. Es una forma de vida, un estilo de conducta al que las partes están obligadas a someterse.- En la especie, tal como ha quedado acreditado con las pruebas analizadas supra, el actor violó deliberadamente este principio de buena fe, al viajar al exterior mientras se encontraba en ?reposo laboral?, no ajustando su conducta a la que es propia de un buen trabajador, que necesariamente derivó en una pérdida de confianza, elementos suficientes para configurar la injuria grave que impedía la continuidad del contrato de trabajo.- Tal como lo ha sostenido el Tribunal Superior de Justicia, Sala Laboral Sent. N° 44 24/05/06, en autos ?Guzmán Juan Antonio c/ T.C. Juncadella SA. - Demanda - Rec. de Casación?, cuyos argumentos adhiero en este decisorio, ?... Si bien, por regla, la valoración de la entidad de la injuria es de resorte exclusivo de

los Tribunales de Mérito, la ley impone ciertas pautas a las cuales deben atenerse, siguiendo el criterio de la prudencia y en función del carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo y las circunstancias de cada caso (arg. art. 242 LCT).?- Ese criterio de prudencia y de equidad que me confiere el art. 242 de la L.C.T., teniendo en consideración las circunstancias de este caso, me lleva a considerar que el despido con invocación de justa causa comunicado por la demandada, resultó legítimo y acorde a derecho porque fue temporáneo y proporcional a la grave inconducta cometida por el trabajador. Efectivamente, el hecho acreditado en la causa, juzgado y analizado objetivamente, ha sido de tal magnitud que afectó los fundamentos de la buena fe, la colaboración y la solidaridad sobre los que se apoya la relación de trabajo y los deberes de conducta, impidiendo que esta continuara. Por ello entiendo, a la luz del principio de equidad, que la causa invocada por la demandada se encuentra acreditada, justificada, es razonable y proporcional con la grave falta cometidas por el actor, resultando entonces que la accionada se encontraba legitimada para producir el despido en los términos del art. 242 de la L.C.T. y por ende, ninguna indemnización debe abonar al trabajador como consecuencia de ello, debiendo procederse al rechazo de la demanda sobre todos los rubros reclamados que son de naturaleza indemnizatoria por un despido sin justa causa, esto es, indemnización por antigüedad (art. 245 L.C.T.), indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 L.C.T.), integración del mes de despido (art. 233 L.C.T.) y de las que de ella se derivan, o sea, la prevista en el art. 2 de la Ley 25.323.- Deberá desestimarse además las indemnizaciones de los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013 ya que en la especie se ha acreditado que el vínculo laboral se encontraba correctamente registrado, como consta en la pericia contable, no habiendo acreditado el actor la existencia de fraude laboral. Tampoco resulta de abono la indemnización del art. 80 de la L.C.T., por cuanto la accionada hizo entrega de las certificaciones previstas en esta norma (fs. 47/57) constando en ella que la fecha de las certificaciones de las firmas fueron el 23 de abril de 2013, esto es, dentro de las previsiones del art. 3 del Decreto 146/01, constando también con la carta documento reservada en Secretaría que la accionada las puso a disposición del actor en el plazo de ley, luego de la comunicación del despido con justa causa, habiéndose cumplido con la teleología de la norma.- IV.- Las costas se imponen al actor, atento al criterio objetivo de la derrota y la sin razón de su reclamo (art. 28 Ley 7987), con excepción de los honorarios del perito contador oficial que serán a cargo de la demandada, atento haberse realizado la pericia contable en extraña jurisdicción por causa de la propia accionada.- A los fines de la regulación de los honorarios de los letrados intervinientes, el monto reclamado deberá ser adicionado, desde la fecha de demanda, con el interés de la tasa pasiva promedio nominal mensual que resulta de la encuesta que realiza el Banco Central de la República Argentina, incrementada en un dos por ciento mensual (2%), todo conforme lo dispuesto por la ley 23.928 y sus decretos reglamentarios 529/91 (art. 8) y 941/91 (art. 10), los que se mantienen vigentes luego de la sanción de la ley 25.561, lo que lleva en definitiva a adoptar los intereses establecidos en el caso "HERNANDEZ JUAN CARLOS C/ MATRICERIA AUSTRAL S.A. - DEMANDA - REC. DE CASACION" (Sentencia del T.S.J. 39 de fecha 25/6/2002), pretendiendo con ello esta Sala que integro ajustarse a la realidad económica con el objeto de evitar que el deudor obtenga un enriquecimiento indebido por no cumplir en tiempo con su obligación y que el acreedor resulte perjudicado con la morosidad del primero, teniendo además presente que las tasas bancarias son sólo tasas de referencia.- Por lo demás la fijación de la tasa de interés no causa estado y si las circunstancias varían de modo notable, podrán ser modificadas, aún en etapas posteriores al dictado de la Sentencia, tal cual se ha expresado en otros antecedentes, sin que ello afecte el derecho de defensa de las partes, ni la cosa juzgada.- La regulación de los honorarios de los letrados y peritos intervinientes, se difiere para el momento en que exista base líquida y actualizada para ello y será practicada conforme arts. 27, 36, 39, 49 y 97 de la Ley 9459.- Así voto, señalando que he analizado la totalidad de la prueba producida en la causa, mencionando únicamente aquella que ha sido considerada dirimente para el resultado de la cuestión conforme lo previsto por el art. 327 del C. de P. C.- Por las razones fácticas y jurídicas citadas, el Tribunal RESUELVE: I) Rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta por el actor G. M. H., DNI XX.XXX.XXX en contra de la demandada "HUAWAI TECH INVESTMENT CO. LTD." en cuanto pretendía que le abonase los rubros indemnización por antigüedad (art. 245 L.C.T.); indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 L.C.T.); integración del mes de despido (art. 233 L.C.T.); indemnización art. 2 Ley 25.323; indemnización art. 80 L.C.T., e indemnizaciones de los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013.- II) Imponer las costas al actor (art. 28 Ley 7987), con excepción de los honorarios del perito contador oficial, que serán a cargo de la demandada, conforme lo dispuesto al tratar la cuestión.- III) Diferir la regulación de los honorarios de los letrados y peritos intervinientes, para cuando exista base económica firme, líquida y actualizada para ello y deberán ser practicados de conformidad a lo previsto en los arts. 27, 36, 39, 49 y 97 de la Ley 9459.- IV) Oportunamente cumplíntese la ley 8404.- V) Protocolícese y hágase saber.- Correlaciones: Schiel, Eduardo O., EL DESPIDO DISPUESTO POR EL EMPLEADOR CON INVOCACIÓN DE JUSTA CAUSA, Erreius on line, Julio 2017, Cita digital IUSDC285343A A.I.A. c/Starbucks Coffee Argentina SRL s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala IX - 31/10/2014 - Cita digital IUSJU222437D Villanueva, Miguel Ángel c/Disco SA s/ordinario - Cám. Trab. Salta - 01/10/2012 - Cita digital IUSJU209951D 032434E servados.