

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - SALA SEGUNDA

PODER JUDICIAL MENDOZA

Foja: 61

CUIJ: 13-04795867-3/1((010404-159770))

FINAMED SA EN J° 159770 FINAMED S.A. C/ RODRIGUEZ NANCY ELIZABETH P/ EXCLUSION TUTELA SINDICAL (159770) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL

\*105744880\*

En Mendoza, a 04 días del mes de febrero de 2022, reunida la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia, tomó en consideración para dictar sentencia definitiva la causa N° 13-04795867-3/1, caratulada: "FINAMED SA EN J° 159770 FINAMED S.A. C/ RODRIGUEZ NANCY ELIZABETH P/ EXCLUSION TUTELA SINDICAL (159770) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL".-

De conformidad con lo decretado a fojas 60 quedó establecido el siguiente orden de estudio en la causa para el tratamiento de las cuestiones por parte de los Señores Ministros del Tribunal: primero: DR. MARIO DANIEL ADARO; segundo: DR. JOSÉ V. VALERIO; tercero: DR. OMAR ALEJANDRO PALERMO.

**ANTECEDENTES:**

A fs. 07/25 se presentó Finamed SA, a través de su apoderado legal e, interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia glosada a fs. 83 y sgtes. y su aclaratoria de fs. 85, de los autos N° 159.770, caratulados "Finamed S.A. C/ Rodriguez, Nancy Elizabeth P/ Exclusión Tutela Sindical", originarios de la Excma. Cuarta Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial.

A fs. 37 se admitió formalmente el remedio intentado, se dispuso la suspensión de los procedimientos en la causa principal y, se corrió traslado a la parte contraria quien contestó a fs. 45/49.

A fs. 53 se adjuntó el dictamen del Sr. Procurador General, quien por las razones que expuso dictaminó que, correspondía rechazar el recurso interpuesto.

A fs. 60 se llamó al acuerdo para sentencia y se dejó constancia del orden de estudio de la causa por parte de los Señores Ministros del Tribunal.

De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia, esta Sala se plantea las siguientes cuestiones a resolver:

**P R I M E R A:** ¿Son procedentes los recursos interpuestos?

**S E G U N D A:** En su caso, ¿qué solución corresponde?

**T E R C E R A:** Pronunciamiento sobre costas.

**SOBRE LA PRIMERA CUESTIÓN EL DR. MARIO D. ADARO dijo:**

I. La sentencia cuestionada rechazó la demanda interpuesta por Finamed S.A. en contra de Nancy Elizabeth Rodríguez y en consecuencia, desestimó el pedido de exclusión de tutela sindical que ostentaba la trabajadora que, fue solicitado por su empleador a fin de hacer efectivo el despido por pérdida de confianza notificado el día 08/05/2019.

Para así decidir, el *a quo* formuló los siguientes argumentos:

1. Surgió expresamente reconocida la condición de congresal provincial de AMPROS de Nancy E. Rodríguez, con mandato vigente 2017-2021.

2. Resultó acreditado que, el día 24/04/2019 se llevó a cabo inventario en la Farmacia del Hospital Italiano y que, la accionada participó del procedimiento y agregó al inventario dos productos que faltaban.

3. Si bien surgió evidenciado el hecho objetivo que se denuncia, haber adulterado el inventario incorporando artículos, ello no representa una causa de gravedad para justificar la ruptura de la relación laboral a la luz de la cantidad de artículos inventariados y lo significativo de dichos artículos.

4. Por otra parte, se demostró una actitud persecutoria de la empleadora hacia la trabajadora, según testimonio de la Sra. Iturbe en autos N°153.893 caratulados "Finamed S.A. c/ Rodríguez, Nancy Elizabeth p/ exclusión de tutela" .

II. Contra dicha decisión, Finamed S.A. interpone recurso extraordinario provincial de conformidad con lo dispuesto por el art. 145 ap. II inciso d) del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario.

1. Afirma que, la sentencia es arbitraria por haber apreciado los hechos y elementos probatorios en forma absurda al no tener en consideración las circunstancias del caso, como lo exige el art. 242 de la ley de contrato de trabajo.

2. Sostiene que, no se cuestiona el criterio adoptado por la Cámara y la Suprema Corte de Justicia de Mendoza sobre la naturaleza jurídica de la acción de exclusión de tutela sindical como proceso pleno abreviado sino que, controvierte la valoración de la injuria.

3. Estima que, al valorar la causal invocada no se evaluó el requisito de proporcionalidad de conformidad con las circunstancias del caso y tampoco se consideró la pérdida de confianza como causal de despido.

4. Explica que, no se tuvo en cuenta que Rodríguez como Directora Técnica y Jefa del Servicio de Farmacia del Hospital Italiano, no cumplió sus funciones con la debida dedicación, profesionalidad y ética exigibles.

5. Manifiesta que, la sentencia no advirtió tal como refirió el contador Mauro González en su testimonial que, lo que importa es la actitud disvaliosa de la jefa adulterando en el inventario de su sector, frente a un auditor, personal jerárquico y subordinados propios y de otros sectores.

6. Objeta que, no importa el valor de los artículos en sí mismos, sino el hecho de la adulteración del inventario en el lugar de trabajo bajo su dirección y frente a terceros.

7. Concreta que, la Licenciada Rodríguez incumplió con los deberes de conducta, lealtad y buena fe entre las partes y así, configuró un abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8. Aclara que, la conducta de la trabajadora no tiene relación alguna con el ejercicio de su cargo gremial. Que, la testigo Iturbe no afirmó que la supuesta persecución y hostigamiento hubiera estado fundada en una razón de índole sindical; y, el relato del contador Falanga demuestra los problemas que se suscitaron con el personal de farmacia y por ello puso en conocimiento a AMPROS a fin de interceder para mejorar el clima laboral.

Cita jurisprudencia y formula reserva de interponer recurso extraordinario Federal.

III. Anticipo que, el recurso se admite.

1. Los agravios señalados se dirigen concretamente a cuestionar la valoración de la injuria invocada por el empleador que, suscitó la presente acción de exclusión de tutela sindical a fin de hacer efectiva la sanción de despido notificada oportunamente en razón de la grave irregularidad detectada en la toma de inventario del sector de farmacia en la cual Nancy E. Rodríguez se desempeña como Directora Técnica (véase notificación notarial de fecha 08/05/2019 adjunta en documentación digitalizada).

2. La sentencia de grado señaló en primer lugar que, adoptaba la actual jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y la Corte Suprema de Justicia de la Nación, relativa a la naturaleza del proceso de exclusión de tutela sindical entendido como una acción de conocimiento autónoma, preventiva y obligatoria, para cuya procedencia debe alcanzarse grado de certeza respecto de la comisión de los hechos atribuidos al representante y la proporcionalidad con la medida a adoptarse.

a. Al respecto debo recordar que, esas limitaciones tienen por finalidad la de impedir que, mediante una acción legítima, se

incurra en un comportamiento antisindical (v. S.C.J. Mza. S.II, sent. del 05/05/2015, "Rodríguez"; ad. sent. del 14/09/2018, "Grenon"; asimismo, C.S.J.N., sent. del 20/08/2015, "Ottoboni"; id. sent. del 03/11/2015, "Segovia"; ad. sent. del 21/11/2018, "Dirección Provincial de Energía de Corrientes c/ Aquino, Celedonio Orlando s/exclusión de tutela sindical"; en el mismo sentido, S.C.J. Bs.As., "Ottoboni", sent. del 20/12/2017, L. 114.451; y "Guala", sent. del 04/07/2018, L. 119.961, entre otros).

p̃b. En ese entendimiento, la Corte Federal ha insistido en que: "*& Si la garantía relacionada con la exclusión de los representantes sindicales consiste, precisamente, en que no caben las medidas de suspensión, modificación de condiciones de trabajo ni despidos "salvo que mediare justa causa" (art. 48 de la ley 23.551), es indudable que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque, que solo puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con la medida de que se trate*" & " (Conf. C.S.J.N., "Calarota", 15/02/2018, Fallos: 341:84, e. 1).

3. En tal sentido verifico que, asiste razón al recurrente en cuanto el empleador ha demostrado en la presente causa que, existió una justa causa para excluirle la garantía prevista por la ley de asociaciones sindicales a la trabajadora y así, otorgarle posibilidad de ejercer sus facultades disciplinarias (art. 67 ley de contrato de trabajo).

p̃a. Así, en la fecha indicada la empleadora notificó a Nancy Elizabeth Rodríguez textualmente: "En la fecha 29/04/2019 y según declaraciones de testigos presenciales, el sábado 26/04/2019, el contador Mauro González, auditor del Hospital Italiano, advirtió una grave irregularidad en la toma de inventarios en el sector Farmacia y que Ud., en su calidad de Directora Técnica de la Farmacia, aprovechando que el sistema informático no bloquea los movimientos en la toma de inventario y permite consultar stock, adulteró la cantidad de dos artículos que se inventariaron para que coincidieran las cantidades físicas con el stock del sistema. En efecto, en el Marbete n° 25, a los artículos impresos pre existientemente, se le agregaron otros cuatro artículos, identificados con los códigos 2-315-1, 2-393-1, 2-316-2 y 2-466-2. Respecto de los dos últimos, que eran "k 207" y "sistema cerrado de recolección de orina" se consignaron originalmente la cantidad de treinta y tres (33) unidades y una (1) unidad respectivamente. Los Sres. Darío Mercado, Fernando Alessandrello y Gabriel del Negro advirtieron que se habían sumado dos (2) unidades al artículo con el código 2-316-2 y una (1) unidad al artículo con el código 2-466-2; pero volviéndose a contar físicamente los artículos agregados, coincidían con las cantidades originales. Siendo Ud. la única persona que estuvo "codificando" hasta ese momento, el Cdor. Mauro Gonzalez la increpó al respecto y Ud. reconoció que había agregado las unidades en el marbete para que en esos dos artículos coincidieran con el stock de sistema informático, sin poder explicar la razón y pidiendo disculpas en presencia además del Cdor. Luis Felipe Falanga. Tratándose de un hecho grave porque importa la adulteración del inventario y por haber sido efectuada por la propia responsable del Sector, el Cdor. Mauro González. la separó y asignó para continuar con la tarea de codificación a otra farmacéutica con otro técnico. En el entendimiento que su accionar ha sido contrario al deber de diligencia y colaboración (art. 84 LCT.), violatorio del principio de buena fe (art. 63 LCT) y revelador de un grave incumplimiento por parte de un responsable de Sector; así como que Ud. misma reconoció la irregularidad sin poder justificar la maniobra que tenía por claro objetivo dar apariencia de que el inventario físico coincidía con el stock que revelaba el sistema informático, le comunicamos que definitivamente hemos perdido la confianza depositada en Ud. Consecuentemente, le notificamos su despido con invocación de justa causa (art. 242 LCT) por considerar que su accionar importa injurias graves que hacen imposible la continuidad del vínculo. Sin perjuicio de ello y en atención a que Ud. posee estabilidad sindical por ser congresal de AMPROS, le comunicamos que procederemos a formular acción judicial para la exclusión de su tutela sindical solicitando como medida cautelar la suspensión de su prestación laboral. Admitida la exclusión de su tutela sindical por la Cámara del Trabajo que intervenga en el proceso haremos efectivo su despido por las causas invocadas en la presente. Queda Ud. debidamente notificada".

b. En cuanto a los hechos allí invocados, la sentencia de origen estimó acreditado que, el día 24/04/2019 se llevó a cabo el inventario en la Farmacia del Hospital Italiano, como acto preparatorio al cierre del balance del 30 de abril de cada año y que, según Inventario de Bienes de Cambio realizado así como de las declaraciones testimoniales de los Sres. González, Falanga, Del Negro y Mercado se demostró que, la accionada participó de dicho inventario y que agregó dos productos al inventario.

c. Concretamente, según se desprende de la declaración del contador González cuya reproducción ha sido analizada en esta instancia extraordinaria, él cumplía tareas de auditor externo de Finamed S.A. y así, el día 27/04/2019 participó en el inventario preparatorio al balance, momento en el cual se encontraba presente todo el personal de farmacia, personal administrativo (4 o 5 personas) y el gerente de Finamed S.A. cuando, advirtió la adulteración del inventario y tuvo que separar a Nancy y disponer a otra persona para que realizara la codificación ya que, no confiaba en la prolijidad de su tarea. Sobre lo ocurrido, realizó informe ante las autoridades del hospital explicando la gravedad del hecho en tanto, se había demostrado que, el control interno había fallado.

A su vez, los hechos así relatados fueron confirmados por los testigos Falanga, Del Negro y Mercado.

p̃d. Sobre la pérdida de confianza como causal de injuria, en anteriores precedentes es

se encuentra vinculado con el deber de fidelidad o lealtad que fija el art. 85 de la ley de contrato de trabajo en cabeza del trabajador. Deber de fidelidad que está también ligado al principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a los patrones de honestidad. Y si bien esto debe exigirse en todos los niveles con más razón en aquellos que por su categoría jerárquica o su posición funcional se espera de ellos mayor deber de obrar. (art. 902 del C.C). Por ello se hace necesario tener en cuenta las circunstancias de persona, tiempo y lugar (art. 512 del C.C., actual 1725 CCCN). En conclusión, se está frente a una causal de despido justificada por pérdida de confianza cuando las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo se vean frustradas a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, ya que podría configurarse la reiteración de conductas *pý s i m i l a r e s* & " (S.C.J.M "Aguilera" de fecha 04/04/2013).

e. Es decir que, el hecho objetivo invocado por el empleador que provocó la conducta desleal resultó fehacientemente probado, lo que motivó la apreciación subjetiva del empleador que ya no le generaba confianza (conf. doctrina LS447-014) y justifica así, la decisión de despedir a la trabajadora.

f. Incluso debo resaltar que, el hecho de tratarse de dos artículos agregados al inventario que no significaban gran perjuicio patrimonial para el empleador (testigo González), ello no justifica la conducta de la trabajadora por cuanto, tal como ha sido resuelto por esta Sala *"pý el despido se fundó en la "pérdida de confianza", & cualquiera sea el monto existiera un daño patrimonial para el empleador. Lo que se daña es la relación de las partes por eso la causal referida es la "pérdida de confianza", y esto ocurre aunque no exista daño económico. La injuria laboral no supone necesariamente un daño a los intereses patrimoniales del empleador bastando con que lo sea a los puramente morales, por lo tanto no influye el escaso valor de la mercadería en cuestión que, en el caso concreto fue sustraída por el trabajador (SCJBA, 11/06/1991 "Ledesma C. Meller SA", DT 1991-B, pag. 2032)".* (citado en "Chavero" de fecha 21/02/2017 SCJM).

4. En consecuencia, resulta justificada la sanción impuesta por el empleador, lo que motiva la exclusión de tutela sindical en aplicación de la doctrina expuesta por este Superior Tribunal en precedente "Rodríguez" (SCJM autos N°109965 de fecha 05/05/2015) y "Calarota" de nuestro Superior Tribunal Nacional (Fallos: 341:84).

5. Por todo lo expuesto, el recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 07/25 prospera.

ASÍ VOTO.

#### **SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. JOSE VALERIO, en disidencia, dijo:**

I. Me permito reflexionar desde otra perspectiva las cuestiones sometidas a resolución y adelanto, en disidencia, que el recurso no prospera, todo sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación se exponen:

II. Del análisis de las constancias de la presente causa, surge que, en definitiva, el tema de agravio se encuentra circunscripto a la valoración de la injuria laboral invocada por la empleadora, como justificante del inicio del proceso de exclusión de tutela sindical, con el fin de proceder al despido directo con causa de la actora.

1. En este sentido, dicha causa fue expuesta en la extensa actuación notarial de despido (obrante en archivo digital) y que la recurrente transcribe, la que puede resumirse, en definitiva, en que la accionada consideró como injuria grave y obstativa a la continuidad de la vinculación laboral por pérdida de confianza, el hecho de que con fecha 27/04/19, se advirtió una grave irregularidad en el inventario del sector Farmacia del Hospital Italiano, en razón de que su Directora Técnica (la actora en autos), habría procedido a adulterar dos artículos para que coincidieran las cantidades físicas con el stock del sistema, hecho éste reconocido por la propia acusada, quien pidió disculpas por lo acontecido, en presencia de los contadores González y Falanga.

2. De acuerdo al criterio ya sentado por esta Sala en forma reiterada y pacífica, la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces (art. 242 LCT) y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria (LS 330-148), salvo el caso de arbitrariedad manifiesta (LS 303-488, 242-291) o en aquellos casos excepcionales de absurdo evidente o violación de las leyes de la prueba (LS 101-20, 410-36, 417-190, 422-7, 424-117, 428-169, 430-1, 430-196, 444-93, 446-207, 447-248).

3. Por lo tanto analizaré si dicha situación de excepción se visualiza o no en el sub lite.

a) En lo que resulta materia de agravio el tribunal argumentó:

(i) Se acreditó que el 27/04/19 se llevó a cabo el inventario en la Farmacia del Hospital Italiano, como acto preparatorio al cierre

del balance del 30 de abril de cada año.

(ii) Del inventario de bienes de cambio y declaraciones testimoniales de González, Falanga, Del Negro y Mercado, surge que la accionada participó de dicho inventario y que agregó dos productos al mismo. No obstante, de la declaración de González se extrae que son alrededor de 1.500 los artículos que se inventarían y que el error fue con un artículo no significativo. Mientras que Del Negro, quien participó de casi todos los inventarios, refirió que siempre ha habido diferencias.

(iii) Según la testigo Iturbe, Secretaria General de AMPros, la trabajadora ya había manifestados con anterioridad una persecución por parte de la empresa, llevados por el mismo contador, lo que resulta concordante con lo expuesto en los autos n° 153.893 "Finamed SA c/ Rodríguez, Nancy Elizabeth p/ exclusión de tutela sindical", en donde la actora también planteó un proceso de exclusión de tutela sindical, a fin de solicitar un cambio de funciones de la demandada, llegando a un acuerdo con el restablecimiento del cargo.

(iv) Si bien se acreditó el hecho objetivo denunciado, ello no representa una causa de gravedad tal como justificar la ruptura de la relación laboral a la luz de la cantidad de artículos inventariados y lo no significativo de dichos artículos.

(v) Surge de la prueba rendida una actitud persecutoria de la empleadora hacia la trabajadora con garantía gremial conforme las declaraciones de Iturbe y los autos mencionados.

(vi) Las causales invocadas por la empleadora no son suficientes ni poseen la entidad para justificar la exclusión pretendida, la que ante la importancia del instituto legal en juego, la "libertad sindical", obliga a ser exigente en la comprobación de los recaudos necesarios para otorgarla.

4. Sobre el tema de análisis en los presentes, es decir la causal de despido por pérdida de confianza esta Sala se ha pronunciado en la causa "Torrico" (sentencia del 8/5/15), si bien con diversa integración, pero cuyas conclusiones comparto.

Allí se dijo que la "pérdida de confianza", tanto la doctrina como la jurisprudencia, entienden de que no se trata de una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto a su lealtad o fidelidad en el futuro, podría justificar un despido. El hecho desleal y sus alcances deben ser fehacientemente probados por el empleador, no bastando sus meras conjeturas (Julio Armando Grisolia, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Tomo II, Abeledo Perrot- año 2009- pág. 1024).

Es decir no puede justificarse sólo en el elemento subjetivo, sino que sobre la base de uno o varios hechos concretos y objetivos, se sienta esa apreciación subjetiva del empleador de que el trabajador ya no es confiable.

El tema se encuentra vinculado con el deber de fidelidad o lealtad que fija el art. 85 de la LCT en cabeza del trabajador.

Deber de fidelidad que está también ligado al principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a los patrones de honestidad. Y si bien esto debe exigirse en todos los niveles con más razón en aquellos que por su categoría jerárquica se espera de ellos mayor deber de obrar.

Por ello se hace necesario tener en cuenta las circunstancias de persona, tiempo y lugar

En conclusión se está frente a una causal de despido justificada por pérdida de confianza, cuando las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo se vean frustradas a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, ya que podría configurarse la reiteración de conductas similares.

En esa situación se configura en una justa causal de despido. (Julio Armando Grisolia, Ley de Contrato de Trabajo comentada-2da edición-Editorial Estudio, art. 85 pág.125-Expte. N° 94.145- FORNIES; 101487 MERCADO entre otros).

5. A la luz de los principios que surgen de la jurisprudencia citada y luego de analizar atentamente la causa, me convenzo de que no se visualiza la situación de excepción necesaria para descalificar el pronunciamiento emitido por el tribunal de grado.

a. En efecto, los agravios expuestos no pasan de ser una mera discrepancia con las conclusiones a las que arribó el a quo, las cuales, la recurrente no logra rebatir con su queja, y en tal sentido comparto las consideraciones vertidas por el sr. Procurador General a las que me remito en honor a la brevedad. En efecto la tacha de arbitrariedad es improcedente si se funda en una mera discrepancia del recurrente con la apreciación de los hechos y la interpretación de la prueba efectuada por los jueces de grado, toda vez que la procedencia de la impugnación requiere la enunciación concreta de las pruebas omitidas y su pertinencia

para alterar la decisión de la causa (LS 226-400, 331-138).

b. En este sentido observo, que a los fines de justificar el intento de despido en contra de la trabajadora, la quejosa se abroqueló en lo que entiende una actitud disvaliosa de aquella, lo que sostiene en las testimoniales que menciona en el recurso. Así, según el testigo González la acusada se trata de la jefa del servicio, quien procedió a adulterar la toma de inventario de artículos del lugar de trabajo bajo su responsabilidad. También enfatizó sus dichos y los del testigo Falanga, quienes se refirieron a la gravedad del hecho por su implicancia subjetiva, configurativa de la pérdida de confianza.

c. Sin embargo, la recurrente cuidadosamente obvia toda referencia al análisis del tribunal de grado respecto de las testimoniales rendidas. De acuerdo con el mismo, el testigo González también declaró que son alrededor de 1.500 los artículos inventariados y que el error fue con un solo artículo no significativo; mientras que el testigo Del Negro afirmó haber participado de casi todos los inventarios y que siempre ha habido diferencias.

d. Desde otro punto de vista, la agraviada pretende en esta instancia hacer valer ciertos problemas o conflictos suscitados entre la trabajadora y el personal de farmacia a su cargo, lo que obra en su legajo personal y fue puesto en conocimiento de AMpros.

(i) Ello no resulta de recibo, al no ser esta la causal que dio origen al distracto, expresada en la ya citada actuación notarial de despido, por lo que resulta no sólo extemporáneo, sino también improcedente su análisis por así disponerlo el art. 243 LCT.

(ii) En tal sentido se ha pronunciado esta Sala en la causa "Fagioli" (sentencia del 4/10/21), en sentido que la causa de despido comprobada judicialmente, debe ceñirse para ser válida, a la invocada al notificarse el despido, esta comunicación así como la denuncia del contrato, debe bastarse a sí misma para establecer las causales y si éstas no fueron alegadas al comunicarse el distracto, no pueden luego ser esgrimidas como defensa en el litigio donde se discute la justificación de la medida (LS 247-079, 345-117, autos "Marinelli", sentencia del 22 de octubre de 2012) (causas "Zanni", sentencia del 26/5/20, "Baldevenitez", sentencia del 22/7/20).

e. De acuerdo a este análisis, la recurrente no logra acreditar la pretendida proporcionalidad entre la falta de la trabajadora y el despido dispuesto. Tal como se ha expresado, la causal de "pérdida de confianza", debe ser analizada en el contexto de las circunstancias de personas, tiempo y lugar en que la conducta endilgada tuvo lugar (art. 242 LCT y art. 1724 CCCN). En este sentido, de la propia actuación notarial de despido y tal como ha confirmado la propia empresa a lo largo de las presentes actuaciones, la trabajadora reconoció el error ante el reclamo del Contador González y además pidió disculpas en presencia del contador Falanga. Recuerdo que llega firme a esta instancia que siembre existían diferencias en los artículos al tratarse de alrededor de 1.500 y que el error de la trabajadora en cuestión fue con un artículo poco significativo. Como también llega firme el poco significativo valor de los artículos, que ya desde la contestación de demanda, la trabajadora advirtió que en su conjunto no superan los \$ 100.

f. La recurrente pretende trasladar el enfoque hacia una conducta aislada, descontextualizada de las circunstancias particulares analizadas, para justificar la sanción extrema que representa el despido. Sin embargo, la valoración de las mismas a la luz del art. 243 LCT y de la sana crítica racional, me convencen que la solución a la que arribó el tribunal de grado debe ser confirmada. Cabe aclarar que si bien la adulteración de artículos existió, ello no representó una gravedad de entidad suficiente como para justificar el distracto ante lo insignificante del monto económico involucrado, el hecho que la trabajadora pidió disculpas y además, la empleadora contaba con otros medios correctivos anteriores al pretendido despido, en honor al principio de buena fe y conservación del vínculo laboral (art. 10, 62 y 63 LCT).

g. No resulta óbice a la solución arribada la causa anterior por exclusión de tutela sindical mediante la cual la quejosa pretende demostrar el cambio de funciones que desde tiempo atrás se pretendía efectuar a la trabajadora, por haber llegado firme a esta instancia la conclusión del tribunal de grado que la empresa llegó a un acuerdo con el restablecimiento del cargo (n° 153.893 "Finamed SA c/ Rodríguez Nancy Elizabeth p/ exclusión de tutela sindical"). Ello confirma que la sospecha de la empresa sobre la supuesta conducta desleal futura de la trabajadora es una mera conjetura, sin ningún fundamento jurídico, mas aún cuando ante un pretendido traslado de puesto de fecha anterior, las partes llegaron a un acuerdo restituyendo a la trabajadora a su lugar de trabajo habitual.

h. Por último, recuerdo que esta Corte ha tenido oportunidad de expedirse en el sentido de que el escrito recursivo debe contener una crítica seria, razonada y prolija de la sentencia impugnada (LA 109-7, 82-1, 90-472, 85-433, 97-372). Ello es así toda vez que el escrito de interposición del recurso extraordinario, tiene análogas exigencias que las requeridas para la expresión de agravios en la segunda instancia, particularmente acentuadas incluso, en razón de la naturaleza excepcional de la vía. Consecuentemente, debe contener una crítica razonada de la sentencia, con desarrollo expreso de los motivos de impugnación contra la totalidad de los elementos de igual rango que sustentan el decisorio recurrido. Por lo mismo, la ausencia de impugnación de las conclusiones principales del acto sentencial o de sus fundamentos autónomos con eficacia decisoria, obsta a la procedencia de la vía excepcional (arts. 145, 152 y nota, 161, Código Procesal Civil) (LA 85-433, 90-374, 97-372,

109-7, 151-471, 169-85 170-204, 172-163).

III. Por todo lo expuesto, y en coincidencia con el Sr. Procurador General, el recurso extraordinario provincial interpuesto por la demandada debe ser rechazado.

ASÍ VOTO.

Sobre la misma primera cuestión, el Dr. OMAR A. PALERMO adhiere por sus fundamentos al voto que antecede.

**SOBRE LA SEGUNDA CUESTIÓN, EL DR. MARIO D. ADARO, dijo:**

IV. Corresponde omitir pronunciamiento sobre este punto, puesto que se ha planteado para el eventual caso de resolverse afirmativa la cuestión anterior.

ASÍ VOTO.

Sobre la misma cuestión los Dres. JOSÉ V. VALERIO y OMAR A. PALERMO adhieren al voto que antecede.

**SOBRE LA TERCERA CUESTIÓN EL DR. MARIO D. ADARO, dijo:**

V. Atento al resultado a que se arriba en el tratamiento de la cuestión que antecede, corresponde imponer las costas a la recurrente vencida. (art. 36 C.P.C.C.T.).

ASI VOTO.

Sobre la misma cuestión los Dres. JOSÉ V. VALERIO y OMAR A. PALERMO adhieren al voto que antecede.

Con lo que terminó el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta:

**S E N T E N C I A:**

**Y VISTOS:**

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva,

**R E S U E L V E:**

1º) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 07/25 de los presentes autos.

2º) Imponer las costas a la recurrente vencida (art. 36 ap. I del C.P.C.C.yT.).

4º) Regular los honorarios profesionales de la Dra. María Rosana Cerdán y Dr. Guillermo Juan Vila, en conjunto, en el 9,1%, o 7,28% o 5,46% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, y sobre lo que ha sido motivo de agravio, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.

5º) Regular los honorarios profesionales de la Dra. Luz M. Villegas Bardó y del Dr. Luis Felipe Serer Frigerio, en conjunto, en el 13%, o 10,4%, o 7,8% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, sobre lo que ha sido motivo de agravio, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.

6º) Las regulaciones precedentes no incluyen el IVA, monto que -en su caso- deberá ser adicionado conforme a la subjetiva situación de los profesionales beneficiarios frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 "Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires ", 02/03/2016).

7°) Dar a la suma de \$ 3.400 (pesos tres mil cuatrocientos), de la que da cuenta la boleta de depósito obrante a fs. 30 vta., el destino previsto por el art. 47 ap. IV del C.P.C.C.yT. Al efecto transfírase el importe a través del sistema BNA NET consignándose los siguientes datos: TIPO DE TRANSFERENCIA: MIN3, CONCEPTO: CAPITAL, CBU: 0110606620060610011759, CUIT: 30999130700.

**NOTIFÍQUESE.**

DR. MARIO DANIEL ADARO  
Ministro

DR. OMAR ALEJANDRO PALERMO  
Ministro

DR. JOSÉ V. VALERIO  
Ministro