En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los dos días del mes de octubre del año dos mil veinticinco, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. María Marta Nieto y asistencia de la primera vocal Dra. Verónica Daniela Robert y del segundo vocal Dr. Fernando Nahuelanca (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: " **<PER_1> <TEXTO_ANONIMIZAR_1> s/ SUMARIO –Cobro de Pesos e Indem. de Ley-", expte. nro. 666/24,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1
(expte. nro. 409/18), y atento al resultado del sorteo de fecha 13 de noviembre de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Verónica Daniela Robert, Dr. Fernando Nahuelanca y Dra. María Marta Nieto.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la Sentencia nro. 104/24 de fecha 27 de mayo de 2024? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Mediante SD no 104/24, la magistrada de grado rechazó la demanda laboral interpuesta por el Sr. <PER_2> contra <TEXTO_ANONIMIZAR_2>., impuso las costas a la actora vencida y reguló los honorarios de los letrados actuantes.

Recursos:

Contra el fallo se alzó la actora mediante ID 1507160, concedido mediante resolución del 05/06/24, expresando agravios mediante ID 1527239, que no mereció réplica de la contraria.

Breves antecedentes:

Se presenta <PER_3>, mediante sus letrados apoderados, e interpone demanda contra <TEXTO_ANONIMIZAR_2>., a quien reclama

Documento anonimizado por AymurAI

el pago de indemnización por despido sin causa, indemnización por omisión de preaviso, SAC s/ preaviso; art. 2 Ley 25323 y daño no patrimonial (art. 1748 CCCN), más intereses. Relata los hechos en los que funda su pretensión, acompaña documental, ofrece prueba, funda en derecho, practica liquidación provisoria y peticiona.

A su turno se presenta la demandada <TEXTO_ANONIMIZAR_3>. por intermedio de su representante legal, con patrocinio letrado y contesta demanda solicitando su rechazo con costas. Controvierte los hechos alegados por la contraria y funda su defensa. Expone los hechos según su versión, acompaña documental, ofrece prueba, impugna la liquidación provisoria y peticiona.

Los demás antecedentes de autos han sido debidamente reseñados en la sentencia de grado, por lo que a los mismos remito y tengo presentes para resolver.

Fundamentos de los agravios de la actora:

En su primer agravio, la recurrente se queja de que la jueza *a quo* tenga por acreditada la injuria invocada por la demandada para justificar el despido.

Asevera que la sentenciante arriba a una conclusión errónea, al tener por acreditada la injuria invocada y que la misma tenga entidad para justificar el despido.

En su segundo agravio, la actora sostiene que la sentencia es arbitraria.

Alega que incurre en error en el concepto y aplicación de la relación de causalidad (injuria) que motivó el distracto, y en una incorrecta valoración de la prueba, poniendo de resalto que la resolución contradice lo dispuesto por los arts. 242 y 243 de la LCT.

Se queja de que la sentenciante concluye en la existencia de injuria a la luz de indicios, de la prueba documental e informativa erradamente interpretada; como en una inadecuada valoración de la prueba testimonial.

Documento anonimizado por AymurAI

Transcribe el fallo de grado en su parte pertinente, y afirma que la decisión es arbitraria, pues no se encuentra acreditada la causalidad (injuria) ni su gravedad, invocadas por <TEXTO_ANONIMIZAR_4> al momento de despedirlo con causa, siendo la accionada quien tenía la carga procesal de hacerlo. Cita doctrina en pos de abonar su posición.

Explica que al momento de interponer demanda, precisó que todas las labores mecánicas del taller eran cumplidas por el actor, el Sr. <PER_4> y el Sr. <PER_5>, quienes trabajaban en idénticas condiciones, y que al momento de notificar el despido con causa a su mandante mediante carta documento, la firma <TEXTO_ANONIMIZAR_4> establece como causa del distracto: "Hecho de fecha 24 de julio de 2018, en donde Ud. con su compañero <PER_6>, sustrajeron de la empresa 5 bidones de gasoil de 20 litros c/u, que eran de un cliente de la empresa, por lo cual deberá responder esta parte".

Pone de resalto que al momento del hecho que "supuestamente" justifica el despido del actor, el Sr. <PER_7> se encontraba con su compañero de trabajo –el Sr. <PER_8>-, y que participaron conjuntamente de la sustracción de los bidones con combustible.

Remarca que entonces, contrariamente a lo sostenido por la jueza *a quo*, el Sr. <PER_7> no se encontraba solo en el interior de la firma al momento en que supuestamente se sustrajeron los bidones de combustible.

Razona que de este modo, no se puede indagar responsabilidad alguna ni excluyente del Sr. <PER_7> por el faltante de los bidones de combustibles, toda vez que ha quedado acreditado que había más personas en el interior de la firma.

Entiende que resulta terminante en cuanto a la improcedencia del despido del actor, el hecho de que el Sr. <PER_8> actuó como un verdadero cómplice del Sr. <PER_7> en la sustracción de los bidones de combustibles conforme manifiesta la firma <TEXTO_ANONIMIZAR_4> al momento de comunicar el despido, sin

Documento anonimizado por AymurAI

perjuicio de lo cual actualmente sigue trabajando en la firma demandada, conforme surge de la propia declaración del Sr. <PER_8> en audiencia testimonial.

Concluye que lo anterior deja en evidencia la inexistencia del hecho del 24/07/18, o por lo menos la falta de autoría por parte del Sr. <PER_7>, y que el despido del actor es totalmente injustificado.

Acota que inclusive el Sr. <PER_8> fue ofrecido por su parte como testigo, y su declaración fue considerada por la jueza *a quo* al sentenciar, sin tener en cuenta dichas cuestiones, ni las demás pruebas obrantes en el expediente.

Remarca que de los dichos de la propia demandada surge que en el hecho "supuestamente grave (sustracción de combustible)", participaron dos empleados, pero solo uno de ellos fue despedido con justa causa, y el otro es llamado a declarar en el proceso en contra de aquel, circunstancias omitidas por la jueza tratante.

Apunta además que la jueza *a quo* erradamente entiende que de la prueba informativa dirigida a la firma "<TEXTO_ANONIMIZAR>", donde se observa el ingreso de una camioneta <MARCA_AUTOMOVIL> marcha atrás a <TEXTO_ANONIMIZAR_4>, el día 24/07/2018, se encuentra acreditada la sustracción de los bidones de combustible a la demandada por parte del Sr. <PER_7>, cuando no ha quedado acreditado que la <MARCA_AUTOMOVIL> fuese conducida por un amigo, o persona que tuviese vínculo alguno con el Sr. <PER_7>, como tampoco que la <MARCA_AUTOMOVIL> captada por las cámaras de la firma " <TEXTO_ANONIMIZAR_5>", transportara bidones de combustibles ni que los mismos fueron colocados por el Sr. <PER_7> con la intención de ser sustraídos a su empleador ni que el conductor de la <MARCA_AUTOMOVIL> actuara en convivencia con el Sr. <PER_7> a los fines de sustraer dichos bidones.

Documento anonimizado por AymurAI

Añade que ni siquiera la participación de la <MARCA_AUTOMOVIL> fue alegada por la demandada al momento de notificar el despido con justa causa al actor, ni invocado al momento de contestar demanda, por lo cual interpreta que el fallo viola el principio de congruencia procesal al introducir en la sentencia en crisis hechos no articulados por las partes (participación de terceros, de una <MARCA_AUTOMOVIL>).

Aduce que tampoco ha quedado acreditado que el Sr. <PER_7> fuese quien desconectó el sistema de cámaras de seguridad de la firma <TEXTO_ANONIMIZAR_4> al momento de verificarse los supuestos hechos en los que funda el despido con causa la demandada, asegurando que no tiene los conocimientos técnicos para hacerlo, como tampoco era la única persona presente en el interior de los talleres de la firma demandada el 24/7/2018.

Finalmente, advierte que los hechos reprochados al Sr. <PER_7> e invocados en la carta documento al momento de comunicarle el despido, constituyen ilícito penal (hurto o en su caso robo), de lo cual no existe actuación, ni condena alguna en sede penal contra el Sr. <PER_7>. Concluye que los hechos delictivos imputados al Sr. <PER_7> al momento de notificársele el despido con causa no se encuentran acreditados en el fuero penal.

Señala que tampoco la jueza *a quo* ponderó la antigüedad del actor al momento del despido, que obligaba a efectuar una interpretación restrictiva.

Resume que al momento de verificarse los supuestos hechos, el Sr. <PER_7> se encontraba acompañado con el resto del personal (entre ellos por el Sr. <PER_9>) dentro de las instalaciones de <TEXTO_ANONIMIZAR_4>; al momento de notificar el despido con causa la demandada invocó participación de <PER_8> en la supuesta sustracción de bidones de combustible, pese a lo cual el mismo sigue trabajando en la firma demandada; no quedó acreditado que la <MARCA_AUTOMOVIL> transportara bidones de combustibles ni que

Documento anonimizado por AymurAI

el conductor de dicho vehículo actuara en connivencia con el Sr. <PER_7>; la participación de la <MARCA_AUTOMOVIL> no fue alegada por <TEXTO_ANONIMIZAR_4> ni al momento de notificar el despido con justa causa, ni al momento de contestar demanda; los hechos delictivos no se encuentran acreditados en sede penal; y el Sr. <PER_7> contaba con una antigüedad de 8 años en la firma, todo lo cual a su entender determina que el despido fue injustificado. Cita jurisprudencia.

En su tercer agravio, la recurrente cuestiona que se hayan evaluado los antecedentes disciplinarios previos del actor como justificativo del despido.

Argumenta que los referidos antecedentes eran por inasistencia y llegadas tardes, revistiendo el carácter de leves. Añade que los mismos tampoco eran reiterados, ni continuos en el tiempo.

Precisa que previo al distracto del 24/07/18, las sanciones previas fueron: del 17-4-2017 por falta injustificada; 12-10-2017 por presentación de documentación tardía que justificaba inasistencia; 23-4-2018 por falta injustificada un día. Entiende que las sanciones mencionadas no revisten por sí solas entidad para justificar el despido del actor.

En su cuarto agravio, la actora critica el rechazo de los rubros reclamados.

Peticiona se revoque el fallo por los fundamentos expuestos precedentemente, y se haga lugar a los rubros reclamados en la demanda.

En su quinto agravio, subsidiariamente solicita para el caso de confirmarse la sentencia de primera instancia, se revoque el punto 2) de la parte resolutiva del fallo en crisis en cuanto impone las costas del proceso a la actora, y se impongan las costas en el orden causado, conforme la última parte del art. 69 del CPCCCh, teniendo en cuenta que el actor pudo considerarse con un razonable derecho a litigar al no existir causa penal

Documento anonimizado por AymurAI

formada y no estar debidamente verificados los hechos de la sustracción de bidones de combustible en los cuales el demandado fundó el despido con causa, en sede penal.
Cita jurisprudencia en apoyo de su postura.

Peticiona se revoque el fallo en este punto y se impongan las costas de ambas instancias por su orden.

A modo de colofón solicita se revoque el fallo en crisis, conforme los términos de este recurso, y formula reserva de caso federal.

Tratamiento de los agravios:

Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída a análisis, bien vale recordar aquí y ante todo, que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Por otro lado, estimo conveniente recordar que el obrar jurisdiccional del tribunal opera con sujeción al principio de congruencia, existiendo una serie de campos de actividad de los que no puede exceder el tribunal *ad quem*, limitación que –entre otros aspectos– resulta ser absoluta en tanto no puede conocer sino en la medida de los agravios planteados ni respecto de las cuestiones que no fueron puestas a consideración del juez *a quo;* hallándose asimismo vedada la reforma de la resolución apelada en perjuicio del recurrente, salvo que medie recurso de la contraparte. Sentado ello, no cabe considerar por la alzada cuestiones consentidas, entendiéndose por tales las que no fueron

Documento anonimizado por AymurAI

apeladas o que, apeladas dentro de un contexto mayor de impugnación, no fueron referidas en la expresión de agravios (Rivas, Adolfo A., *Tratado de los recursos ordinarios,* T° 2, p. 841/854, Abaco, 1991). En efecto, el tribunal de alzada no realiza un nuevo juicio, sino que se encuentra más limitado que el de primera instancia, por cuanto de conformidad con lo dispuesto por los arts. 271 y 277 del Código Procesal debe limitarse a decidir sobre aquellas cuestiones de hecho y derecho que hubieran sido sometidas a la decisión del magistrado interviniente, debido a que la segunda instancia es solo un medio de revisión del pronunciamiento emitido en la primera y no una renovación plena del debate. Así, el principio de congruencia, que limitó la sentencia de primera instancia, limitará del mismo modo la de la segunda (CNCiv., Sala "F", LL 35-858-S).

Se queja en resumida síntesis el accionante por cuanto considera que la sentencia es arbitraria. Alega error de concepto y aplicación de la relación de causalidad (injuria) que motivó el distracto, incorrecta valoración de la prueba, y que la resolución contradice los arts. 242 y 243 LCT.

Sabido es que el art. 242 LCT exige para la configuración de la justa causa de despido, la inobservancia por una de las partes del contrato de las obligaciones resultantes del mismo, que configuren injuria y por su gravedad no consientan la relación laboral. Dicha valoración debe efectuarse prudencialmente, considerando el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Con relación a la conducta, la valoración debe hacerse según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, y teniendo en cuenta que la gravedad de la misma, tiene que tener una entidad tal como para desplazar el principio rector de conservación del contrato (art. 10 LCT).

Documento anonimizado por AymurAI

La injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria) (Sup. Corte Bs. As., L. 86743, sent. del 11/7/2007, "Gómez, Hugo O. v. Transportes Nueva Chicago C.I.S.A. s/ despido").

En esta senda, e ingresando de lleno al análisis de los agravios, toda vez que la jueza *a quo* consideró acreditada la causal de despido, y el recurrente pretende lo contrario, corresponde a esta instancia analizar el acierto o el error con el que la sentenciante de grado ha valorado el material fáctico y jurídico incorporado a la causa.

La causal de despido invocada por la empleadora fue comunicada al actor, mediante CD 916637157 y se fundamenta en resumida síntesis en los incumplimientos a sus tareas laborales, antecedentes disciplinarios y puntualmente "en el hecho de fecha 24 de julio de 2018, en donde Ud. con su compañero <PER_6>, sustrajeron de la empresa 5 bidones de gasoil de 20 litros c/u, que eran de un cliente de la empresa, por lo cual deberá responder esta parte". Calificó la causal como pérdida de confianza que hace imposible la continuidad de la relación laboral.

Las reglas de la sana crítica imponen, la obligación del juzgador de apreciar en forma integral la prueba producida en la causa, confrontando e integrando todos los elementos de prueba, que permiten llegar a la verdad material de los hechos y extraer una conclusión lógica, razonable y fundada.

En este sentido, la situación que nos convoca requiere considerar la forma en que la empleadora, en uso de sus facultades de control y disciplinarias (art. 67 LCT), resolvió la situación.

Documento anonimizado por AymurAI

Resulta oportuno recordar que apreciar la prueba es la actividad intelectual que lleva a cabo el juez para medir la fuerza probatoria de un medio de prueba. Por lo tanto, fuerza o valor probatorio es la aptitud que tiene un hecho para demostrar judicialmente otro hecho o para que el mismo hecho quede demostrado (Hernando Devis Echandía, *Compendio de la prueba judicial,* Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Ahora bien, el quejoso reprocha entre otros aspectos, la incorrecta valoración de la prueba.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la demandada logró acreditar las sanciones disciplinarias impuestas al Sr. <PER_7>, surgiendo además que se trataba de un empleado que llegaba en malas condiciones al trabajo, en estado de ebriedad o golpeado, tarde, etc. Sin embargo, observo un obstáculo para analizar los hechos en los que se basa la causal de despido: y en este sentido, no advierte la sentenciante que la demandada imputó también a este, el hecho injurioso, manifestando que fueron el Sr. <PER_7> con el Sr. <PER_8>, los acusados, sin embargo, al declarar este último, solo menciona que llegó luego de comer y vio a <PER_7> con el conductor de la camioneta, quienes estaba retirando el combustible, sin embargo nada menciona respecto a la mentada acusación hacia su persona.

Entonces, la conclusión resulta ser que la demandada no acreditó el hecho que fundó la causal, es decir, que el actor y el testigo <PER_8> estaban sustrayendo el combustible, ya que este último al declarar, se desligó de todo tipo de responsabilidad e incluso dijo que vio a <PER_7> retirar los bidones. Lo que acreditó la demandada fue el retiro de los bidones de la sede de <TEXTO_ANONIMIZAR>, siendo cargados los mismos en una camioneta por el Sr. <PER_7>. A su turno, los restantes testigos Sr. <PER_10> y Sr. <PER_11>, dieron cuenta del desempeño deficiente de <PER_7>, en cuanto a inasistencias, concurrir en

Documento anonimizado por AymurAI

estado de ebriedad, etc. y sobre el hecho puntual manifestaron, el Sr. <PER_10> que fue el quien descargó el combustible del camión para llenar los bidones, y luego cuando volvió de almorzar ya no estaban, y el segundo, Sr. <PER_11>, dijo no saber qué ocurrió porque no estaban presentes, aunque supo del incidente del combustible y agregó que al Sr. <PER_8> también se le aplicó una sanción disciplinaria (fue suspendido).

Este escenario se presenta complejo para el juzgador, a los efectos de los arts. 242 y 243 LCT, si tenemos en cuenta que los antecedentes e incumplimientos del actor <PER_7>, que conforman también los antecedentes y hechos a valorar en materia de proporcionalidad, han sido probados pese a que en su demanda afirmó no tener antecedentes disciplinarios, y también valoro como probado respecto al actor, el hecho del retiro de los bidones, ya que, reitero, así surge de la testimonial, y puede inferirse con la informativa a <PER_12> quien envió la filmación obrante en su poder y la grabación acompañada en CD por la demandada.

Entonces, a los fines de juzgar la observancia de las formalidades previstas en el art. 243 LCT la alternativa parece ser, no tener por acreditada el hecho injurioso, tal como fue redactado y comunicado. Y es en este escenario, en el que cabe preguntarse cómo debe valorarse el hecho que efectivamente fue acreditado por la empresa: el Sr. <PER_7> cargando los bidones en una camioneta, durante la hora del refrigerio, que luego se observa retirándose en la filmación. No advierto que respecto a los testigos el accionante hubiera cuestionado oportunamente la idoneidad de su declaración con el procedimiento previsto en el art 460 C.Proc.

Es en este punto en el que creo que cobra especial importancia, no solo la valoración de la prueba indiciaria, conforme lo ha efectuado la jueza *a quo* y así lo ha dejado claro, sino también la merituación de la causalidad, proporcionalidad y

Documento anonimizado por AymurAI

oportunidad de la sanción impuesta. Asimismo, advierto necesario recordar los alcances y significado del principio de buena fe contractual, previsto en el art. 63 LCT durante todo el transcurso de la vinculación laboral, desde antes del inicio, durante el transcurso de la relación laboral y a su fin.

En esta merituación, advierto que las alegaciones del quejoso, no superan francamente su propia opinión en tanto más allá de sus propias especulaciones sobre cuál habría de ser la medida a tomar, lo cierto es que no refuta válidamente la configuración de la pérdida de confianza invocada por la empleadora para despedir a un trabajador.

En este sentido, insiste en desacreditar los dichos de los testigos, que manifestaban que el actor llegaba tarde y en estado de ebriedad, por lo general los lunes, o llegaba golpeado por protagonizar hechos delictivos en la vía pública, sobre la base de requerimientos que si bien podrían ser invocados en una causa penal a los fines de demostrar la existencia del delito, como hecho típico, antijurídico, culpable y punible, mas no resultan necesarios a los fines de definir la conducta del trabajador, como contraria al decoro y buenas costumbres, así como la falta de denuncia penal en modo alguno excluye la posibilidad de configurar la pérdida de confianza, visto como una causal de despido justificado y no como delito penal.

En definitiva, más allá de que el testimonio del Sr. <PER_8> resulta observable, en tanto no se corresponde con la acusación exacta que a su respecto también hizo la empleadora, lo cierto es que pudo acreditarse la sustracción –o al menos el retiro sin motivo alguno del combustible-, y a contrario no advierto haya podido refutar las razones de este hecho el trabajador, demostrando por caso, el motivo de la carga de los bidones en la camioneta, de manera de aclarar las razones de su proceder, y colaborar de esta forma con la actividad probatoria. Por el contrario, en su demanda afirmó no tener sanciones

Documento anonimizado por AymurAI

disciplinarias, lo cual fue claramente refutado por la empleadora, a tenor de las sanciones reconocidas por el propio trabajador, y su conducta reprochable también fue retratada por los testigos declarantes en la causa, los cuales eran compañeros de trabajo. Asimismo, en la filmación aportada puede verse el ingreso de la camioneta, en el horario de refrigerio y sin que pueda explicarse mínimamente por el actor, dado que el mismo se encontraba en la sede, hecho que no fue negado.

Ello me persuade de que enterada la empleadora, procedió a sancionar a los responsables, con despido justificado al actor y suspensión al Sr. <PER_8>. La circunstancia que fueran distintas las sanciones, en nada invalidan las mismas, dado que la consideración de aplicación de sanción máxima se encuentra sujeta, como dijera a parámetros, entre otros, y como dijera, de proporcionalidad, y esta debe ser evaluada para cada trabajador en el caso concreto.

Por otra parte, ya en el análisis de la configuración de la causal de despido, corresponde mencionar que la causal de pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo que en sí mismo resulte injuriante, esto es, que si las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo y la responsabilidad del cargo ocupado por el trabajador, se ven frustradas a raíz de un acontecimiento que permite considerar que aquel ya no es confiable.

La confianza, la buena fe, la fidelidad, son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta de una buena persona. Como valor en sí mismo, es un atributo en función del cual se desencadena la conducta esperada y esperable del sujeto. Por ende, se requiere de una acción responsable para poder confirmar si existe o no confianza en un sujeto. Es obvio que existe un plano subjetivo que tiene que ver con el comportamiento

Documento anonimizado por AymurAI

del sujeto, y otro objetivo, que está determinado por la calificación de dicho accionar.

En el proceso laboral existen reglas de juego que ponen a las partes en un mismo pie de igualdad y con prescindencia de su rol de empleador o empleado no les impiden acreditar los hechos constitutivos, impeditivos o extintivos de sus respectivos créditos y obligaciones de acuerdo con las normas que establecen al efecto la ley de fondo o la ley adjetiva. En virtud de las reglas del *onus probandi*, quien invoca un derecho tiene a su cargo probar el soporte o sustento fáctico en que funda su pretensión (art. 381 CPCCCh).

En síntesis, entiendo que el hecho objetivo alegado por la empleadora respecto al actor, en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar invocadas, se encuentra acreditado, lo cual, valorado junto a los antecedentes disciplinarios reconocidos en audiencia y oportunidad, configuran la razonable pérdida de confianza que constituye una injuria grave, que como tal tiene entidad suficiente para justificar el despido, por no consentir la continuación de la relación laboral por culpa del trabajador (art. 242 LCT).

Finalmente, atento a lo resuelto, el agravio sobre costas y pretensión de imposición en el orden causado deviene vacío de contenido, en tanto no se configuran las razones por las que el quejoso pudo creerse con derecho a litigar.

En consecuencia, los agravios no prosperan, correspondiendo confirmar la sentencia de grado en este aspecto.

Llegado a este estadio, corresponde rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora, confirmando la sentencia de grado.

Las costas de esta instancia, a la actora vencida, dado que no encuentro configurada la excepción solicitada por el apelante, en grado de suficiencia tal, que permita apartarme del principio general de la derrota (art. 69 C.Proc.).

Documento anonimizado por AymurAI

Regulo los honorarios de los letrados de la actora, conjuntamente, Dres. <PER_13> y <PER_14>, conjuntamente, en el 25% de lo fijado en primera instancia, con más IVA de corresponder (art. 13 de la Ley XIIInro.4).

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Propongo la siguiente formula postulatoria:

Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora, confirmando la sentencia de grado.

1 Las costas de esta instancia, a la actora vencida. Regulando los honorarios de los letrados de la actora, Dres. <PER_13> y <PER_14>, conjuntamente, en el 25% de lo fijado en primera instancia, con más IVA de corresponder.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

La sentencia dictada, antecedentes del juicio, hechos de la causa y agravios de la parte actora se consignan en el presente acuerdo, con lo que se encuentra cumplimentado el art. 274 del CPCCCh para el tratamiento de las cuestiones planteadas.

Con ello advierto que el introductorio del punto 1 del memorial para resolver señala los conceptos decisorios de la sentencia frente a las cuestiones planteadas y en lo nuclear del punto 2, sostiene la incorrecta y equívoca valoración de la prueba. Transcribe párrafo de la sentencia de fecha 27 de mayo de 2024, de los elementos de prueba considerados por la sentencia, la informativa de " <TEXTO_ANONIMIZAR_5>" y documental de video, ingreso de una camioneta <MARCA_AUTOMOVIL> al taller de la empleadora en horario de mediodía (primero cerrado por horario de almuerzo), sumado a que el testigo <PER_15> afirmó ver cuando se cargaban los bidones y detalles concurrentes de testimonio, por los que la sentenciante tuvo por acreditado los hechos de la decisión rupturista.

La alegante opone el argumento defensivo a partir de la notificación del despido que expone: "Hecho de fecha 24 de julio de 2018, donde Ud. con su compañero <PER_6>, sustrajeron de la

Documento anonimizado por AymurAI

empresa 5 bidones de gasoil de 20 litros c/u, que eran de un cliente de la empresa, por lo cual deberán responder esta parte", que entonces el fallo es arbitrario, pues se basa en una afirmación dogmática al establecer que el despido es conforme con los arts. 242 y 243 de la L.C.T.

Opone como relevante que con tal redacción indica que el actor <PER_7> no se encontraba solo, pues lo acompañaba el compañero <PER_8> y que participaron conjuntamente de la sustracción de los bidones, por lo que no se puede indagar responsabilidad alguna ni excluyente del actor porque como lo señala había más personas en el local y los hechos no se encuentran debidamente acreditados.

Que no se puede indagar la responsabilidad de <PER_7> en forma excluyente porque había más personas y si <PER_8> sigue trabajando en la empresa, a quien se había sindicado como un verdadero cómplice, evidencia la falta de autoría del Sr. <PER_7>.

Si como lo recepta la Sra. jueza cuenta con facultad soberana para la apreciación del caso de acuerdo al curso de la relaciones laborales existentes y no se controvierte, como la empleadora, cuyo enfoque respecto al hecho imponen precisamente la regla de proporcionalidad de las facultades sancionatorias para la determinación de la injuria a los dependientes, es de toda lógica evaluar las responsabilidades de "más personas" y que frente a tales facultades puede ser diferenciado. No se configura una discriminación violatoria del principio de igualdad consagrado por la Constitución nacional ni un abuso del derecho, el hecho de despedir a un dependiente mientras respecto de otro, que incurrió en la misma falta, se aplicó únicamente una suspensión (S.C. Buenos Aires, julio 17-970, "Sánchez Luis c/ Cap.", en D.T.970-650)

En cuanto se entiende errada la evaluación de la prueba informativa de la firma " <TEXTO_ANONIMIZAR_5>", el ingreso de

Documento anonimizado por AymurAI

la camioneta <MARCA_AUTOMOVIL> marcha atrás al local de la empleadora <TEXTO_ANONIMIZAR_4>, con la que se acredita la sustracción de bidones por parte de <PER_7>, sin que se acredite que tal vehículo fuera conducido por un amigo o en connivencia o que en el vehículo se trasportaran los bidones con la intención de ser sustraídos al empleador, como que la participación de la <MARCA_AUTOMOVIL> no fue alegada al momento de notificar el despido, con que se viola el principio de congruencia procesal, como que además fuera <PER_7> el que desconectara el sistema de cámaras cuya técnica desconocía y pone en evidencia la arbitrariedad del fallo.

La minucia casuística opuesta por la apelante no oscurece la sana crítica extraída de los hechos probados fundamentales de acuerdo a sus circunstancias, lugar y horas en el local de la relación laboral tomados por la sentencia, la declaración del testigo <PER_16>, quien dijo que él extrajo 180 l de gasoil de un camión en reparación y cuando volvió de comer ya no estaban los bidones; que tanto el actor como <PER_8> se quedaron en el lugar laboral durante la inactividad del almuerzo y en dicho tramo ingreso el vehículo <MARCA_AUTOMOVIL>, en tanto que el testigo <PER_15> afirmó que alcanzó a ver cuando se cargaban los bidones a la camioneta y <PER_10>, al volver del almuerzo refiere que los bidones en los que había descargado el gasoil ya no estaban.

Es artificiosa la casuística que no se probó que la <MARCA_AUTOMOVIL> fuera conducida en connivencia o por un amigo del actor, o la finalidad de la carga como si fuera una actividad normal, frente a la desaparición de bien en las circunstancias del hecho fundamental del ingreso del vehículo en las horas de inactividad, grabado en las cámaras del negocio de " <TEXTO_ANONIMIZAR_6>" y las restantes circunstancias de personas, la relación laboral, lugar y hora de los hechos, justifican en sana crítica la responsabilidad del actor por

Documento anonimizado por AymurAI

pérdida de confianza. "La cesantía justificada requiere un hecho contemporáneo que origine la injuria, pero su valoración trasciende el hecho y trata de reflejar la vida y conducta, los éxitos y errores, las realizaciones y las promociones, consumido en la ejecución del contrato, lo contrario implicaría hacer casuismo accidental que a veces determina una regla de justicia escasa" (S.T. Entre Ríos, Sala Trab., jul.2-968, "Monge, Pedro P. y otro <PER_17> y Cía., Rep. L.L. XXIX, 4547, sum.685).

Magra resulta asimismo la defensa que la "participación" de la <MARCA_AUTOMOVIL> no fue interpuesta en la notificación del despido, si lo fue el hecho fundamental acusado se notificó de acuerdo al art. 243 L.C.T. (T.O.), suficiente a las exigencias de la norma. A propósito surge el comentario del autor precedentemente citado, que el artículo disponía que cuando el empleador despida al trabajador invocando justa causa, debía hacerlo por escrito y haciendo constar la fecha y los hechos que motivan la medida, no obstante, la exposición de motivos aclara que la oposición de dichas circunstancias no aparejan la consecuencia de que el acto se tenga por inexistente o no sucedido frente a lo dispuesto en el art. 53 (art. 49 T.O.), como este último fulmina con tal consecuencia los actos que se han omitido formas sustanciales, va de suyo que la forma escrita no tiene aquí un carácter *ad solemnitaten,* pudiendo entonces probarse la existencia de la cesantía por otros medios probatorios.

Por todo lo expuesto se rechaza el segundo agravio.

3. Error de la jueza a quo en entender que los antecedentes previos del Sr. <PER_7> justifican el despido con justa causa.

La recurrente sostiene que las sanciones previas al distracto de fecha 14/7/2017, del 12/10/2017 y de fecha 23/4/2018, no justifican por sí solas el despido con causa del actor.

En la confrontación se advierte que en el detalle de las faltas individualizadas por la recurrente, omite las sanciones

Documento anonimizado por AymurAI

consideradas por la sentencia, que destaca por su carácter cartular y otras reconocidas, como la falta injustificada ocurrida en fecha 02/01/2014, otra falta injustificada del día 22/01/2014, del 10/07/2014, 14/07/14, del 22/01/2015, del 26/01/2015 y finalmente la suspensión por tres días comunicada el 01/03/2016, por falta de cumplimiento en su trabajo.

Son perfectamente aprehendidos en consecuencia por la sentencia los antecedentes desfavorables del actor los que cimentan la máxima sanción en función de la gravedad de la falta que eclosiona en el despido sumando tales antecedentes, temperamento de consenso en la jurisprudencia: "El despido aparece justificado cuando los antecedentes inmediatos y mediatos del trabajador han ido mostrando a través del tiempo que el principio de buena fe –elemento básico de la relación laboral– no ha sido respetado por el empleado (S.T. Misiones, Sala II, mayo 14-970, "De los Santos, Fernando J. c/ García Mayoral S.A.", Rep. La Ley XXXI, 384, sum.509).

Se rechaza por lo tanto el agravio y confirma la sentencia.

4 *De los rubros reclamados.*

No prosperando los anteriores agravios, se rechaza deban prosperar los rubros reclamados en la demanda.

5 *En subsidio. Imposición de costas por el orden causado.*

Para el caso que se confirme la sentencia y en tanto le impone las costas a su parte, solicita la apelante que las costas sean impuestas en ambas instancias en el orden causado, en razón de que el actor pudo creerse con derecho a la acción y por no existir causa penal por los hechos acusados.

En sana crítica es de ninguna convicción para resolver que el actor pudo creerse con derecho para demandar porque los actos se dirigían a la sustracción de bienes de la actividad de preservación pertenecientes a un cliente al que el empleador debía restituir.

Documento anonimizado por AymurAI

Se rechaza el agravio y se tiene presente la reserva del caso federal.

Costas de la alzada:

Atento al resultado del recurso, se imponen a la actora recurrente (art. 69 CPCCCh). Conforme al mérito del memorial recursivo y señalado precedentemente, propongo la regulación conjunta de los profesionales apelantes en 25% de los regulados por su parte en primera instancia, con más el IVA en caso de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Voto:

1 Rechazar el recurso interpuesto por la parte actora <PER_3> bajo apoderamiento letrado contra la sentencia de fecha 27 de mayo de 2024, la que se confirma en todas sus partes.

2 Costas de la alzada a la parte actora, a cuyo fin se propone la regulación de honorarios de los profesionales actuantes de conformidad al considerando respectivo.

3 Se tiene presente la reserva del caso federal.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh, se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. María Marta Nieto no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA:**

1 Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora y confirmar la Sentencia nro. 104/24 de fecha 27 de mayo de 2024.

2 Imponer las costas de esta instancia a la actora vencida.

3 Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a los Dres. <PER_13> y <PER_14>, conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%) de lo regulado

Documento anonimizado por AymurAI

a su parte por la labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4 Tener presente la reserva del caso federal

DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L" 20 1 1

REGISTRADA BAJO EL nro. 132 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

Documento anonimizado por AymurAI