En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinticinco días del mes de junio del año dos mil veinticuatro, 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 del primer vocal Dr. Fernando Nahuelanca y de la segunda vocal Dra. Verónica Daniela Robert (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: **"C., H. R. c/ C. U. SA s/ SUMARIO – Cobro de Pesos e Indem. de Ley-", expte. nro. 90/24,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 1181/20), y atento al resultado del sorteo de fecha 8 de mayo de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Verónica Daniela Robert, Dra. María Marta Nieto y Dr. Fernando Nahuelanca.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 248/23 de fecha 30 de noviembre de 2023? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Vienen estos autos a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud del recurso interpuesto por la actora (ID 1324040) en contra del fallo de grado. Concedidos el recurso mediante resolución de fecha 06/12/2023, expresó agravios conforme escrito digital ID 1333660. La contraria replicó los mismos en escrito digital ID 1348094.

1. *El fallo recurrido*:

La SD 248/2023 rechazó la demanda interpuesta por

el Sr. H. R. C., contra la firma C. U. Impuso las costas a la parte actora vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes. Tuvo presente la reserva del caso federal formulada por la parte demandada.

2. *Antecedentes*:

El actor Sr. H. R. C. interpuso demanda laboral contra C. U. S.A. persiguiendo el cobro de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT y su agravamiento conforme DNU 34/2019, por la suma de $2.538.950,55 más intereses, actualizada con la tasa para préstamos personales del B. del C., más lo que resulte de la prueba.

Relató que ingresó a trabajar para la firma demandada el 02/06/2008 como recolector de residuos y limpieza; que diez años después, en reconocimiento al buen desempeño, se lo ascendió de puesto pasando a "conductor de primera categoría", cumpliendo esa función desde enero/2019 hasta la fecha del despido en febrero/2020.

Expuso que el 28/01/2020 concurrió a laborar en su horario habitual en la base ubicada en la calle P. O. n° X. de esta Ciudad, comenzando su recorrido con el interno nro. X. en dirección hacia la base norte de la empresa ubicada en Pasaje L. de Km X., para incorporar al camión el personal encargado de la recolección de los residuos. Señaló que aproximadamente a las 06:40 horas, a la altura del Supermercado "J." sobre avda. D., sintió un ruido y en forma inmediata observó que se bloqueó la rueda delantera derecha del camión, lo que provocó que el interno vire hacia dicho lado e impacte contra la contención del lado del cordón cuneta.

Continuó narrando que, ante lo acontecido, llamó en forma inmediata a su supervisor D. T. para comunicarle lo ocurrido y este último se puso en contacto con M. C. de la base de la empresa, quien impartió la orden de que regrese al barrio I. con la unidad.

Dijo que dio cumplimiento a lo ordenado al no haberse producido daño alguno aparente de consideración que impida desplazar el móvil por sus propios medios y lo condujo a la base de origen en la cual se hizo una evaluación técnica del camión para poder determinar cuál fue la falla, no pudiendo determinarse.

Expresó que mientras se realizaba la inspección ocular del interno, a fin de que continúe la jornada laboral se le asignó una nueva unidad, la nro. X. y, finalizado el día laboral, T. le indicó que no tomara los servicios en la empresa hasta tanto se aclarara lo acontecido, que lo iban a mantener informado al respecto.

Manifestó que, quince días después de lo ocurrido recibió carta documento CD X. del 05/02/2020, cuyo texto transcribe, mediante la cual se lo despidió por el hecho expuesto, tomándose la empresa un plazo considerable para determinar que lo acontecido justificaba el despido sin siquiera haberlo escuchado en dicho plazo, sin posibilidad de defensa.

Alegó que más allá de la facultad de la empresa de conservar o no el puesto de trabajo de sus dependientes, a la hora de decidir un despido a su criterio con causa justificada corresponde que el empleado ejerza su derecho de defensa por la causa imputada para que pueda en su caso realizar una evaluación justa de las

circunstancias, lo que no ocurrió al momento de determinar el despido.

Refirió que en la misiva se indicó que se ocasionaron daños de consideración del camión, sin describirlos, cuando no lo fue y el hecho de que luego de lo acontecido se le haya ordenado que regrese al camión manejando hasta la base, no hace más que demostrar que no fueron graves los daños, caso contrario se hubiese necesitado un remolque o auxilio para trasladar la unidad.

Efectuó consideraciones sobre el derecho de estabilidad laboral, la defensa y el debido proceso con cita de doctrina.

Argumentó sobre la desproporción del despido en atención a la falta, porque jamás provocó un accidente en toda la trayectoria laboral, los daños de consideración que alega la demandada en la CD del 05/02/2020 no fueron tales, no los describe la demandada, conducía a una velocidad reglamentaria y de haber sido una conducta grave y notoria jamás la empresa le hubiese confiado una nueva unidad el mismo día de lo acontecido para que culmine su recorrido normal y habitual. Citó jurisprudencia.

Dijo que el 13/02/2020 fue anoticiado de la baja como empleado en los términos del art. 245 LCT, no siendo coincidente la declaración del empleador ante la AFIP con los dichos de la CD enviada y el monto de la liquidación final.

Alegó que obró con diligencia al conducir con una velocidad permitida, carecía de capacitación y/o charlas de manejo defensivo relacionados a su actividad laboral, nunca tuvo sanción por accidente en su conducción, jamás

fue sancionado por la causa imputada, tenía más de 12 años de antigüedad, y que la demandada nunca describió los supuestos "daños considerables de la unidad que refiere" coartando su derecho de defenderse y denunció al fisco la baja en los términos del art. 245 LCT.

Calificó la decisión adoptada de abusiva y fuera de lógica del derecho protectorio laboral para solapar un despido sin causa con uno con causa para evitar las indemnizaciones del art. 245 LCT y la doble indemnización del Dto. 34/2019 y su ampliatorio DNU 528/2020.

Corrido el traslado de ley, compareció la accionada a contestar la demanda oponiéndose a su progreso. Controvirtió los hechos alegados y desconoció la documental que individualizara.

Sostuvo que la extinción del contrato de trabajo al accionante se debió en razón del grave incumplimiento a una obligación laboral esencial a su cargo que así lo justificó.

Dijo que el hecho surge del intercambio epistolar adjunto con la demanda, constituyendo injuria grave que dio causa a la sanción más severa, el despido, siendo la proporcionalidad de la sanción en relación a la falta por su entidad y consecuencia, revistiendo a aquella de justificación suficiente.

Argumentó la decisión haciendo referencia a que la firma detenta la concesión de explotación de S. de H. U. otorgada por la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, realizando el servicio de recolección de residuos y limpieza en la vía pública, para lo cual emplea 350 trabajadores aproximadamente, para cubrir exigencias de

cronogramas de tareas para el cumplimiento de obligaciones a su cargo según el contrato público.

Detalló las tareas prestadas por el actor como chofer de primera categoría (CCT 40/89) al servicio de recolección de residuos y la jornada laboral cumplida.

Refirió al defectuoso desempeño laboral del accionante que alega.

En cuanto al hecho que motivó el despido indicó que el 28/01/2020 se le asignó al actor el vehículo interno 1152 en funcionamiento normal en el diagrama de servicios de la empresa y sin informar desperfecto o anomalía en el mismo, comenzó su jornada dirigiéndose en busca de la dotación para cumplir el servicio de recolección en zona norte. Que siendo aproximadamente las 7 horas, la supervisión en base de la empresa tomó conocimiento de que el actor, al circular sobre avda. T. (en curva), colisionó y embistió los pilares protectores de la vereda del paseo público ubicados allí destruyendo siete de ellos, deteniendo el camión en el lado contrario de la calzada.

Explicó que frente a ello se apersonó inmediatamente personal de supervisión al lugar del incidente, tomó contacto con el actor quien le refirió que circulando a velocidad normal perdió el control del camión sin expresar causa de ello.

Dijo que se advirtieron los daños en chasis al camión producto del impacto con los pilares y los provocados en la vereda de paseo, tomándose fotografías del lugar; que se le indicó que retornara a la base de la empresa a dejar el camión para que verifiquen pormenorizadamente si había provocado algún daño mecánico en la unidad y que le asignen nueva unidad para

no retrasar más tiempo el inicio del recorrido y evitar mayores inconvenientes operativos.

Manifestó que se le informó que se procedería a dar cuenta de lo sucedido a la jefatura de supervisión y se haría la lectura del tacógrafo insertado en la unidad solicitando informe a la prestataria del control satelital reiterándole que, dado la premura en cumplir con el cronograma diario del servicio debía tomar sus tareas conduciendo otro interno, asignándosele el 1159 y al finalizar la misma se le iba a informar los daños provocados en el interno 1152.

Alegó que el actor tomó tareas en la jornada y al finalizarla se le informó lo verificado en el camión siniestrado por su conducción: los daños en el chasis por el impacto, rotura de óptica derecha delantera, abolladura paragolpe delantero y abolladura en guardabarros delantero izquierdo, sin daños mecánicos en tren interno delantero ni en frenos y/o amortiguadores, por lo que los daños de consideración fueron en el chasis, evidentemente producto del impacto con las defensas ubicadas en el paseo público en dicha arteria.

Adujo que finalizada la jornada, el supervisor también le manifiesta que de la lectura del tacógrafo surgía que la velocidad a la que impactó era de 30 km. aproximadamente y que no existían en el camión daños ni desperfectos mecánicos; asimismo le expresa haber recibido la indicación de su superior de que hasta que se obtenga el informe de la prestataria satelital del tacógrafo no tomara tareas; que se vislumbraba la inexistencia de causa ajena y concomitante alguna a la

propia conducción del camión por el actor como causa del accidente.

Dijo que el actor asintió no retomar tareas hasta que le fuera informado lo indicado y no se presentó en su lugar de trabajo.

Refirió que a los días siguientes se obtuvo el informe precitado confirmándose que durante la circulación del camión en ningún momento previo al impacto con los pilares hubo una maniobra del actor, es decir, en circulación subió a la vereda y pasó por arriba las defensas disminuyendo la velocidad por los impactos; que evidentemente la incidencia fue por falta de atención adecuada al circular por la curva en ese tramo de la avenida, lo que le hizo perder el control del manejo, subirse sobre el paseo y embestir los pilotes de mampostería que están en defensa de los peatones, una negligencia en el manejo del vehículo que pudo haber sido de mayor entidad dañosa si se hallase en el lugar en ese momento personas caminando sobre el paseo costero.

Explicó que ante lo recabado, se le comunicó que la jefatura de supervisión, dado la gravedad, la entidad del hecho, sus antecedentes, las consecuencias directas que del mismo surgían, había decidido prescindir de sus tareas, a lo que manifestó el entendimiento de la decisión, remitiéndosele al día siguiente la notificación de despido según CD X., a la que hizo silencio.

Efectuó consideraciones sobre el despido con causa y su procedencia argumentando al efecto.

Sostiene que la registración de baja de AFIP indicando el egreso en los términos del art. 245 LCT fue un evidente error en la registración de la extinción.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por el tribunal, la jueza de grado resolvió en los términos precedentemente expuestos.

3. *Agravios, réplica, tratamiento*:

La actora recurrente sostiene que la conclusión arribada por la jueza de grado es errónea, arbitraria y de manera alguna fundada en derecho, alegando la inexistencia de falta grave, dolo.

Transcribe jurisprudencia en relación al punto, y con sustento en esta sostiene que resulta evidente que la sentenciante no tuvo en cuenta al fallar los principios generales del derecho de trabajo, de continuidad, estabilidad en el empleo y de buena fe (art 10 y 63 LCT), que tampoco tuvo en cuenta el empleador a la hora de decidir la ruptura laboral, por cuanto la misma magistrada reconoció que al momento del infortunio, manejaba con prudencia y a una velocidad permitida.

Argumenta que la falta que justifique un despido con causa debe ser lo suficientemente grave como para constituir injuria que no permita la prosecución de la relación laboral, debiendo ser proporcional y razonable con el incumplimiento detectado, lo que no se verifica en autos.

Recalca con énfasis que en los doce (12) años de relación laboral, jamás ha colisionado con ningún vehículo a su cargo.

Luego explica que se acreditó que los daños en el vehículo no fueron de consideración con los testimonios rendidos y que regresó conduciendo.

Insiste en que carece de antecedentes sancionatorios laborales relacionados con el hecho que se ventila en autos. Transcribe doctrina alusiva a la proporcionalidad que debe verificarse entre la sanción y la falta.

A continuación señala que no quedó demostrado en autos cuáles fueron los motivos que provocaron el infortunio, pero sí que él manejaba con prudencia y a velocidad permitida, cumpliendo consecuentemente con todas y cada una de las leyes de tránsito, no teniendo sanciones por infracciones de tránsito ni otras sanciones por el motivo que se adujo en el distracto.

Alega que, no existiendo y no habiendo acreditado la demandada falta grave ni dolo, y circulando a una velocidad reglamentaria, mal puede "achacársele" una falta grave que lo lleve a perder la relación laboral que mantenía hace 12 años.

Insiste en que no hubo un hecho grave que lleve al convencimiento de aplicar la sanción máxima como es la desvinculación laboral por su culpa, ni posee antecedentes de colisión alguna a lo largo de su relación laboral.

A partir de ello asevera que la sentenciante ligeramente concluye que hubo negligencia del conductor, sin haber quedado demostrado en autos cual fue la real causa que llevo a producir el infortunio.

En el siguiente acápite, luego de invocar jurisprudencia, sostiene que los antecedentes laborales, traídos a juicio por la demandada, y

valorados por la jueza *a quo* al momento de sentenciar, no guardan relación con el hecho que se ventila en la presente causa, y no tienen la entidad suficiente que justifique ser tenidos en cuenta a fin de determinar el despido con causa.

Explica que dichos antecedentes se refieren a excesos de velocidad (3 de julio de 2019 y 8 de agosto de 2019) y a la realización de achiques (20 de marzo de 2019), no así al hecho ventilado en la especie, habiendo sido sancionado oportunamente por ambas causas.

Argumenta que traer a colación dichos antecedentes para agravar la situación con la sanción mayor es erróneo, toda vez que dichas eventos ya fueron evaluados, y consecuentemente por la aplicación del principio *non bis in idem*, ha quedado invalidada la posibilidad del poder disciplinario más de una vez sobre el mismo hecho.

A partir de lo anterior y con sustento en la antigüedad de la relación laboral reitera que la decisión arribada en cuanto al despido devino desproporcionada máxime, cuando no registra antecedentes de colisión con ninguna unidad vehicular de trabajo a su cargo.

Con fundamento en los argumentos expuesto peticiona se revoque la sentencia.

Réplica:

La demandada peticiona que se declare la deserción del recurso toda vez que no cumple con los requisitos legales por carecer de crítica concreta y razonada del fallo.

Destaca a continuación que la sentencia de grado debe confirmarse por cuanto de ajusta a derecho.

Dice que el pronunciamiento en lo medular es el mérito de la situación fáctica principal por parte de la jueza, a fin de dilucidar la justificación de la causa de despido que invocó y sostuvo en la comunicación de la extinción del contrato de trabajo al actor.

Señaló que se realizó un análisis detallado de las pruebas, justificando la gravedad de la falta por las consecuencias potencialmente peligrosas del accidente, y que el pronunciamiento de la jueza es claro y preciso en su fundamentación, no constituyendo en sí materia de crítica.

Subsidiariamente, y para el caso que se de tratamiento al recurso en cuestión, da respuesta a los agravios peticionando su rechazo.

Sostiene que lo expuesto por la contraria deviene improcedente, en tanto el principio de continuidad, estabilidad en el empleo y buena fe, consagrados en los artículos 10 y 63 de la LCT, son obligaciones que deben cumplir las partes del contrato de trabajo, pero no eximen ni limitan la facultad del empleador de despedir por justa causa en caso de faltas graves, como lo consideró al constatar el hecho constitutivo del incumplimiento laboral del actor y sus antecedentes en la conducción de vehículos del Sr. C.

Señala que quedó demostrado en autos y así lo meritó pormenorizadamente la sentenciante, que la conducta del actor, al provocar un accidente por negligencia en su labor como chofer profesional, constituyó una falta grave que comprometió la seguridad pública y la integridad de los bienes de la empresa, justificando así la decisión de desvinculación laboral.

Dice a continuación que aunque el accionante destaca que conducía a una velocidad prudencial y carece de antecedentes sancionatorios relacionados con accidentes de tránsito, la gravedad de la falta no radicó en la velocidad, sino en la negligencia en el manejo y la falta de reacción adecuada para evitar el siniestro.

Explica que la falta cometida debe ser analizada en el contexto de la responsabilidad inherente a su cargo como chofer profesional, donde se espera un estándar de conducta adecuado, lo que claramente vulneró el actor al embestir y destruir 7 pilares de protección de la vereda del paseo público costero sobre avda. T. (avda. D.) en circunstancias de conducir a 30 km/h aproximadamente el camión recolector a su cargo.

Asevera que la conclusión de que el accidente fue causado por la conducta negligente del Sr. C. está fundamentada en dichas pruebas y ello merituado por la jueza de grado. Transcribe el fallo en lo que al punto interesa, para concluir que la precisión y justificación del mismo es clara.

En cuanto a la crítica sobre los antecedentes laborales del actor, acreditados en autos y valorados por la jueza *a quo*, aduce que el recurrente tergiversa las constancias del expediente y el mérito que la sentenciante realizara en relación a su improcedente planteo.

Sostiene que el hecho que materializara el incumplimiento laboral fue el impacto sobre 7 pilares de contención en vereda peatonal destruyéndolos completamente, en circunstancias de conducir a 30 km aproximadamente del camión recolector a su cargo, lo que

dio cuenta de una maniobra desprovista de la atención más mínima en el manejo siendo chofer profesional.

Plantea que los antecedentes disciplinarios que meritara la empresa y convalidara la jueza de grado en relación al incumplimiento por el que se decidió extinguirle el vínculo, se refieren a incumplimientos en el modo de ejecución en la recolección y en la diligencia o prudencia en la conducción del vehículo de recolección.

Reflexiona que solo con intención de tergiversar hechos y conceptos, puede entenderse que el grave hecho por el que se lo despidió no importa un modo indebido de ejecución en la recolección –tarea habitual que C. cumplía al conducir el camión– y/o que aquel no es una falta de diligencia o prudencia en la conducción del vehículo al constatarse cuantiosos excesos de velocidad.

Argumenta que los incumplimientos laborales precedentes del actor en sí, son de entidad suficiente, para que merituados a la luz del hecho grave e injuriante sirvieran de antecedentes para sostener la proporcionalidad de la decisión despido.

Alega que en modo alguno existió desproporcionalidad entre el hecho grave endilgado al exdependiente y la decisión de extinguirle el vínculo por ello.

Concluye que el fallo no es ni arbitrario ni carece de motivación legal.

Peticiona se rechace la apelación de la demandada y se ratifique la sentencia de primera instancia.

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).

Abordando la queja, reprocha en resumidas síntesis el decisorio, en cuanto considera no ha existido falta grave-dolo de parte del accionante. Considera que el juez no ha tenido en cuenta los principios generales del trabajo, de continuidad, estabilidad en el empleo, buena fe. Dice que a pesar que se reconoció que el actor manejaba con prudencia y a una velocidad permitida al momento del accidente, y que a lo largo de doce años de relación nunca colisionó con ningún vehículo. Además, resalta que no tiene antecedentes sancionatorios. Considera que no ha quedado demostrado en autos cuales fueron los motivos que provocaron el infortunio, sostiene que en definitiva no hubo un hecho grave que lleve al convencimiento de aplicar la sanción máxima del despido.

Adelanto desde ya que los agravios no prosperarán. Doy mis razones.

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).

Corresponde aclarar, eventualmente, que la inexistencia de antecedentes disciplinarios no es definitorio, ya que puede ocurrir una sola falta que por su gravedad, no consienta la relación laboral. En definitiva, 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 X. de fecha 5 de febrero de 2020: "siendo que el accidente de tránsito ocasionado por Ud. en fecha 28 de enero de 2020 a las 6:50 h aproximadamente, al conducir el camión confiado a su manejo y guarda –int. 1152- sobre Avenida D. (Av. T.), en dirección Sur a Norte pierde el control de manejo y embiste pilares de contención ubicados sobre vereda peatonal de dicha arteria, deteniendo la marcha en dicha vereda, ocasionando no solo la destrucción de los pilares de contención aludidos, sino daños de consideración en el costado derecho del camión bajo su conducción, se produjo por su conducta negligente e imprudente en la ejecución de tareas habituales, reiterativa de aquellas por las que fuera sancionado el 20/3/2019;03/07/2019 y 08/08/2019 todo lo cual importa nuevo incumplimiento grave a los deberes resultantes de los arts. 84, 86 cctes. de la LCT…".

Ante la causal invocada, la obligación del juzgador consiste en apreciar en forma integral la prueba producida en la causa, obrando de acuerdo a la sana crítica, y 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.

Así las cosas, puede apreciarse clara la causa de la sanción aplicada, y fundamentalmente acreditados todos y cada uno de los hechos en que se fundó la misma, ello a tenor de las pruebas colectadas y valoradas por la a quo, y a través de las cuales pudo comprobarse la

existencia del hecho principal que motivara el siniestro y los daños en avenida D., y *a posteriori*, la averiguación de los hechos por parte de la empleadora, quien acertadamente actuó preventivamente antes de aplicar la sanción disciplinaria, y ante la nota de mantenimiento de fecha 28/2/2020 que describía la ausencia de desperfectos o fallas técnicas –más concretamente no hubo bloqueo de rueda delantera como invocó el actor- y los daños en el camión de residuos, sumado a la constatación notarial de los daños a los pilares en la costanera –actuación 285604 del Esc. E. A.- aplicó la máxima sanción.

En este sentido, nada aporta la apelante, ya que a través de sus agravios, reiterativos dicho sea de paso, de los argumentos de su demanda, no logra refutar la decisión de la juzgadora, basada en las pruebas de la causa. Es que su memorial no reúne los requisitos del art. 268 CPr. al no contener una crítica concreta y razonada que permita establecer el yerro de la juzgadora en la decisión adoptada.

Intenta realizar una interpretación sesgada del hecho, en tanto afirma que el actor conducía con prudencia y a velocidad permitida, más no puede explicar el resultado del informe de M. cuando expresa que no hubo frenado ante las vallas, es decir, la velocidad fue siempre la misma, no mermó ante el vallado o pilares, lo cual demuestra a las claras su negligencia conductiva y falta de atención ante la lisa y llana inadvertencia de los obstáculos que tenía por delante, ocasionando el derribamiento de los mismos y los daños al camión. Pretende justificar con la velocidad del camión, la

gravedad de su inadvertencia, lo que resulta inadmisible.

Afirma no tener antecedentes disciplinarios, mas no puede rebatir las sanciones que sirvieron de antecedente para evaluar la proporcionalidad de la medida, citadas en la comunicación de distracto, notas de fecha 2/7/19, 20/3/19 y 1/8/19 a través de las cuales se imponían suspensiones de servicio basadas en los informes del equipo M., entre ellas 173 infracciones por exceso de velocidad la primera y 84 infracciones la tercera nota nombrada, así como sanciones por "achique" o "hacer montones" de basura – segunda nota-, todo lo cual intenta desconocer el accionante. La importancia de la evaluación de estas sanciones, lejos de poder considerarse una infracción al principio *non bis in idem*, sino por el contrario, reitero, conforman el estudio de los antecedentes conductuales del trabajador a los fines de evaluar la proporcionalidad de la medida adoptada.

A su turno, son contundentes los testimonios valorados en el decisorio, de los Sres. T. y M., en tanto fueron contestes en señalar los hechos ocurridos que coinciden en un todo con los expresados en la causal de despido.

Como ya he dicho en otros pronunciamientos, 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).

Por otra parte, no pierdo de vista que la comunicación de despido invocó la causal de "pérdida de confianza", y esta, 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. Y en el *sub examine*, ello deviene razonable ante el conductor de un vehículo de gran porte –camión recolector de residuos-, respecto al que se demostró su conducción negligente y falta de atención con pérdida de dominio del vehículo, con daños al municipio y a los bienes de la empresa, el cual se suma a los antecedentes de infracciones por exceso de velocidad a los que me referí supra y que en definitiva determinan el quiebre de confianza para situaciones futuras ante el peligro que la negligencia en el manejo, falta de atención y pérdida del dominio del vehículo que ello implica, tanto más en un vehículo de esas características.

En suma, a tenor de las constancias probatorias de autos, aprecio que los hechos objetivos alegados por la empleadora C. U. SA, en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar invocadas, se encuentran suficientemente acreditados. En el caso, encuentro de valor el proceso de averiguación de las causas del siniestro, lo cual

desestima cualquier decisión apresurada de la empresa en la adopción de una medida disciplinaria.

Por tal motivo, considerados los hechos según parámetros de causalidad, oportunidad y proporcionalidad en función de los hechos adjudicados y antecedentes disciplinarios acreditados, 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).

En consecuencia, los agravios no prosperan, correspondiendo confirmar la sentencia de grado en todas sus partes.

Costas:

Conforme se resuelven la cuestión, las costas de esta instancia se imponen a la actora vencida, regulando los honorarios profesionales de los letrados intervinientes, de la actora en el 25% y de la demandada en el 27%, en ambos casos de lo fijado en primera instancia con más el IVA de corresponder (art. 69 CPr y art. 13 de la Ley XIII-nro.4).

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Así lo voto, proponiendo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la actora, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

2) Costas de esta instancia se imponen a la actora vencida, regulando los honorarios profesionales de los letrados intervinientes, de la actora Dra. G. M. D. en el 25% y de la demandada, Dr. H. E. C. G. en el

27%, en ambos casos de lo fijado en primera instancia con más el IVA de corresponder.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

1. La Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 248/2023, rechazó la demanda interpuesta por el Sr. H. R. C. contra C. U. SRL, impuso costas al actor y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Tal decisión es apelada por la parte actora, quien fundó sus agravios, todos los cuales tengo a la vista y constituyen la materia de mi conocimiento.

Como los antecedentes del caso y el contenido de la expresión de agravios y sus contestaciones han sido reseñados por la colega preopinante, a tales constancias me remito con el fin de evitar repeticiones estériles, solo ingresando a las necesarias para ilustrar mi voto.

2. *Fundamento del recurso. Tratamiento de los agravios*:

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, es menester efectuar una advertencia: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan solo aquellas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, «Fallos»: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yáñez, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado», T° I, pág. 825; Fenochietto Arazi, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado», T. 1, pág. 620).

Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el

conflicto (art. 386, *in fine*, del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

a) Entiendo, al igual que quien me precedió en orden de votación, que conforme los agravios expuestos por el actor apelante, corresponde analizar si los hechos que dieran motivo al distracto laboral por pérdida de confianza se encuentran ajustados a derecho o no. No voy a reiterar la secuencia de los hechos que dieran origen al despido ni los motivos de los mismos, o antecedentes de la relación laboral, por cuanto los mismos se encuentra narrados no solo en los escritos postulatorios, sino detalladamente en la sentencia apelada y en el voto que me precede, por ende, su reiteración resulta innecesaria en esta instancia en la que me expido en segu8ndo lugar.

Ahora bien, a fin de resolver el agravio, aparece como central si la conducta asumida por el actor constituye injuria laboral, en los términos de la norma y citas jurisprudenciales efectuadas por la jueza de grado, confrontado con los hechos acreditados en la causa y la valoración de las pruebas efectuada en la sentencia, si la misma es arbitraria o no.

Es sabido que la injuria laboral debe ser analizada, en cada caso en particular, a la luz de los principios que rigen la relación de trabajo y la normativa legal, valorando especialmente la relación de trabajo sostenida, analizando el factor confianza, proporcionalmente a las tareas encomendadas al actor.

Siendo que la prueba de la injuria laboral por la cual la empleadora finaliza la relación laboral, se encuentra constituida por las declaraciones testimoniales, la prueba documental (sanciones de fecha

20/03/2019, 03/07/2019 y 08/08/2019) todas con proximidad al hecho de fecha 28/09/2020, y la prueba informativa/pericial aportada por M., entiendo configurada la falta de confianza aludida como causal del distracto por la empleadora, más aún en referencia a la modalidad de prestación de tareas (conducción de vehículos de propiedad de la empleadora), coincidiendo tanto con la sentenciante de grado, como con quien me precede en orden de votación.

La libre apreciación de la prueba debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología, y no arbitraria, requisitos que no es necesario exigirlos expresamente, y ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir con los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa (Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba judicial", Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Ahora bien, al igual que he afirmado en otras oportunidades, no corresponde aplicar automáticamente y siempre en un proceso laboral la regla "in dubio pro operario" en materia probatoria, tal regla no puede servir para alterar los hechos objeto de debate ni las reglas de la carga de la prueba, lo que violentaría el principio de defensa en juicio. 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.

Es decir, la carga de la prueba debe repartirse entre los litigantes con el fin de producir convicción en el juez acerca de la verdad de lo que dicen, sin importar la posición asumida por las partes en el proceso. La actividad probatoria es un imperativo del propio interés de cada parte, pues quien no acredita los hechos que invoca como fundamento de su derecho pierde el pleito ("Falco, Guillermo Juan vs. Totalgaz Argentina S.A. s. Cobro de pesos laborales" - Cám. Lab. Sala I, Santa Fe, Santa Fe, 04/06/2004, Rubinzal Online, RC J 3324/04).

Tal regla no cede en materia laboral, excepto en materia salarial o de ingreso a la relación, la inversión probatoria tiene basamento normativo, dado que ante la ausencia de libros laborales surge la presunción del art. 55, LCT, que debe ser desactivada por el empleador, bajo riesgo de tener por cierto el salario denunciado por el trabajador.

Y en este sentido, la demandada ha probado cada una de sus afirmaciones, sus defensas, y, en consecuencia, el recurrente, en toda su tesis argumental, no logra hacerse cargo, mediante la individualización de las pruebas, analizadas integradamente, de dos circunstancias trascendentales, primero que el incidente por el cual es despedido el actor, efectivamente aconteció, como asimismo las circunstancias de tiempo y lugar, prueba de ello son las individualizadas en la sentencia de grado, que el recurrente no logra desvirtuar con su insistencia. En el mismo sentido, se acreditó que la decisión no fue

precipitada ni desproporcionada, llegando a la conclusión de que la falta cometida –pérdida de confianza- era grave y constituía un motivo de extinción de la relación laboral por incumplimiento a los deberes del trabajador, aquí actor. Y segundo, que la comunicación del distracto con causa, cumple los recaudos del art. 243 de la LCT.

Arribo a tal conclusión, luego de analizar el conjunto de pruebas producidas, especialmente los hechos narrados, las conductas asumidas por las partes en forma prejudicial y judicial y por cuanto la postura del actor, que debe probar que la causal de despido no existe, no surge acreditada, aun cuando el plexo probatorio sea examinado bajo la atenta mirada del principio pro operario.

Entiendo que acreditados los hechos objetivos anunciados en la carta documento, corresponde analizar si los mismos revisten entidad suficiente para justificar la medida adoptada. Y para evaluar ello, deben abordarse conceptos referidos a cuestiones subjetivas, como la buena fe, fidelidad, confianza, etc.

Y en este sentido, considerando la cantidad y motivos de antecedentes disciplinarios del actor, y aún ante su inexistencia, entiendo que la gravedad de la situación generada, aun cuando fuera un solo hecho, es una injuria que permite tener por justificado el despido, por cuanto tiene entidad suficiente para imposibilitar por sí mismo la continuación del vínculo. Es que para que se encuentre habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la

relación obrero-patronal y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 de la LCT.

La pérdida de confianza constituye un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo solo si se deriva de un hecho objetivo incompatible con el principio de buena fe, entiendo que tratándose de un hecho que oculta a su empleadora –trabajar en otro lugar encontrándose de licencia médica por enfermedad inculpable- incumple el débito laboral, el factor subjetivo se encuentra justificado y la medida –despido- razonable, en sentido contrario, en las mismas circunstancias, no encontraría proporcional a la conducta, otro tipo de sanción disciplinaria.

El presupuesto especial del despido indirecto deriva del análisis que deberá efectuarse de la respuesta o reacción proporcional del trabajador frente a los incumplimientos que pueden ser subsanados por la contraparte. Es por ello que el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella sea menor (Ackerman - De Virgiliis, "Configuración de la injuria laboral", L.T., nro. 357, septiembre 82, pg. 780).

Es que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y confianza entre las partes. Cuando el empleador pierde la confianza de su trabajador puede extinguir el vínculo laboral conforme lo dispuesto por el art. 242 de la LCT. Y así, el despido será justificado

cuando la gravedad del hecho injurioso guarde una relación de proporcionalidad con aquel. Insisto, el hecho investigado debe ser de tal gravedad que impida la continuación de la relación laboral, situación que encuentro suficientemente acreditada en el caso, la actora, ha tenido un comportamiento alejado de la buena fe, por ello entiendo que valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, las irregularidades en la que aparece involucrada la accionante, son razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza.

Al igual que quien me precedió en orden de votación, entiendo que corresponde rechazar los agravios de la parte actora recurrente, confirmándola sentencia de grado, en todas sus partes.

3. *Costas y honorarios*:

En atención a como se ha resuelto, corresponde imponer las costas a la parte recurrente vencida (art. 69 CPr.), regulando los honorarios de los letrados intervinientes en la forma y porcentajes propuestos por la Dra. Robert.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Adhiero en los fundamentos y formula postulatoria de la Dra. Verónica Daniela Robert, y deberá rechazarse el recurso de apelación deducido por la parte actora, confirmando la sentencia de grado.

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 el Dr. Fernando Nahuelanca 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 en todas sus partes la Sentencia nro. 248/23 de fecha 30 de noviembre de 2023.

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

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a la Dra. G. M. D. en el veinticinco por ciento (25%) y al Dr. H. E. C. G. en el veintisiete por ciento (27%), en ambos casos de lo fijado en primera instancia con más el IVA de corresponder.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 47 DEL AÑO 2024
DE LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"