En la ciudad de Trelew, a los 28 días de agosto del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“G., J. A. c/ T. D. O. SA y Otra s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 202 - Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?

SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

I. La sentencia de primera instancia de fecha 05/04/2024 (h. 108/112 vta.) desestimó en todas sus partes la demanda laboral entablada por J. A. G. por cobro de indemnizaciones por despido sin causa, contra T. D. O. S.A. y T. de la P. S.A., como grupo económico en los términos del art. 31 LCT. Impuso las costas al actor vencido y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La decisión fue apelada por el actor (ID 1441126), expresando agravios por escrito ID 1451387, los que fueron replicados por la demandada mediante escrito ID 1461526.

II. La sentencia apelada.

El Juez de primera Instancia comenzó por señalar que no había controversia entre las partes respecto del hecho en sí, esto es, que el día 17/02/2018 el señor G. manejaba una unidad de la firma demandada en la que transportaba personas y que un pasajero menor de edad omitió descender en su lugar de destino (Sierra Grande) y que, tras advertirse la situación, fue dejado en la ruta.

Reseñó que el actor adujo que fue el propio pasajero quien insistió y presionó a su compañero –chofer/guarda- para bajar, pues él estaba conduciendo la unidad y que por pedido e insistencia de su compañero y del pasajero, éste fue descendido. Agregó en su defensa “que el menor no parecía menor”.

Explicó que, por su lado, la demandada sostuvo que G. incumplió con sus obligaciones laborales, no sólo porque omitió controlar el descenso de pasajeros, sino porque luego, al advertir que uno de ellos se pasó del destino, decidió detener la unidad y lo dejó descender en el medio de la nada. Y que dicho proceder, agravado por la condición de menor de edad del pasajero y la denuncia efectuada por su madre, fue gravísimo y generó pérdida de confianza en su persona, por cuanto puso en riesgo la integridad del pasajero, de la unidad en sí y el prestigio de la empresa.

Ante dichas posturas, el juez analizó las pruebas y constató que de la documental surgía que el menor de edad, J. M F. H., efectivamente viajó el día 17/2/0218, ascendiendo en

Puerto Madryn con destino a Sierra Grande y que en ese momento tenía 15 años. Además corroboró que por el mismo hecho también fue despedido su compañero C.

Advirtió que G. adujo en la demanda que la responsabilidad era de su compañero guarda y no de él, pero que, pese a ello, no surgía del relato quien sería su compañero de viaje, circunstancia que valoró en los términos del art. 165 inc. 5, 2do. párrafo, del CPCC.

Destacó que la versión de los hechos dada en la demanda se contradice con la versión del descargo efectuado ante la empresa, en el cual actor precisó, de puño y letra, que el pasajero ascendió en Puerto Madryn y que el boleto resultaba poco legible, razón por la cual confundió el destino con la localidad de Las Grutas; que se sorprendió cuando el pasajero le comunicó que debía bajarse en Sierra Grande y que esa misma persona le pidió insistentemente bajarse en el cruce, de manera tal que no lo abandonó, sino que cumplió con lo que le pidió.

Evaluó también el descargo de C. en el cual este último manifestó no estar enterado de lo sucedido, pues estaba descansando cuando sucedió todo, dado que le tocaba manejar el tramo San Antonio- Bahía Blanca. Puso de resalto que dicha versión coincide con la primera versión del actor y, a su vez, con la testimonial del pasajero, quien contó que habló con el chofer directamente y que no recuerda que hubiera otra persona en la cabina.

Reseñó la testimonial del pasajero menor de edad involucrado como también la declaración de su madre, señora F., destacando que ambos testimonios fueron espontáneos, sinceros y coincidentes con las anteriores declaraciones prestadas ante el Juzgado de Paz de Sierra Grande (h. 72/74) y el resto de la prueba producida y los hechos afirmados por la demandada.

Por ello, concluyó que los hechos alegados por la empresa y sobre los cuales fundó el despido, efectivamente sucedieron en la forma descripta en la carta documento y en el escrito de responde, pues se omitió controlar el descenso de pasajeros en la localidad de Sierra Grande - con independencia de quien tenía en ese momento la responsabilidad- y con posterioridad a ello, cuando el pasajero menor de edad advirtió que se había pasado de su destino y puso en conocimiento al chofer responsable de la unidad, éste decidió bajarlo en la ruta.

Luego, el sentenciante valoró que dicho proceder constituyó un hecho gravísimo, carente de lógica y razonabilidad, evidenciando una falta absoluta de diligencia y criterio, que viola los deberes de conducta básicos y quiebra la confianza y responsabilidad que la empresa depositó en el actor, por haberle causado un gran desprestigio empresarial, lo que pudo terminar con un desenlace trágico.

En suma, concluyó que se encontraba verificada la causal pérdida de confianza y que la decisión rupturista se ajustó a derecho.

Finalmente, el Magistrado descartó el argumento del despido discriminatorio o represalia por el inicio de una demanda en reclamo del pago de horas extras, toda vez que no sólo se probó el hecho endilgado al actor sino por cuanto también fue desvinculado el señor C. por el mismo hecho.

III. Agravios del actor.

El recurrente manifiesta que si bien coincide con el Juez de primera instancia en que el hecho ocurrió, disiente en cuanto a la gravedad que se le asigna, así como en la valoración del entorno en que se encontró el pasajero y las circunstancias legales que rodearon el incidente.

Explica que el primer motivo alegado por la empresa para justificar el despido fue la supuesta omisión del actor en no controlar adecuadamente el destino de los pasajeros transportados, lo que habría ocasionado que el menor de edad, J. M. H. F., no descendiera en su destino previsto (Sierra Grande), debido a que se encontraba dormido.

Asevera que esta imputación no fue probada por la demandada y que en la hoja de ruta que le fue entregada antes de iniciar el viaje, H. F. no figuraba entre los pasajeros que debían bajar en Sierra Grande.

Añade que pese a haber sido debidamente intimada, la empresa no presentó dicha hoja de ruta ni aportó el pasaje de H. F., el cual, según el actor, era poco legible y lo llevó a entender que el destino era San Antonio.

Por lo tanto, sostiene que la empresa no probó su primera imputación al no presentar estas dos pruebas que tenía en su poder y que decidió no aportar.

En cuanto a la segunda imputación, referida a que permitió que el menor de edad descendiera en un lugar desolado sobre la ruta, argumenta que tampoco fue debidamente acreditada por la demandada.

Reconoce como cierto que permitió que el pasajero descendiera en el cruce a V., pero que ello fue a su expreso pedido y afirma que no sabía que era menor de edad, ya que su apariencia no lo indicaba; la hoja de ruta no advertía sobre la presencia de menores de edad sin acompañantes y tampoco viajaba con autorización de viaje. En síntesis, sostiene que nadie le advirtió que estaba transportando a un menor de edad sin acompañante.

Afirma que no permitió que un menor de edad bajara del colectivo, en tanto solo permitió que una persona, que a su juicio parecía mayor de edad, descendiera del vehículo.

Se agravia asimismo de que se hayan desestimado las declaraciones testimoniales de C. y O., quienes explicaron que en 2018 –año en que ocurrió el hecho- era común que los pasajeros solicitaran descender en lugares que no eran paradas oficiales, como tranqueras, estaciones de servicio o cruces de rutas hasta que intervino Gendarmería.

A su entender, con estas declaraciones y su desconocimiento sobre la edad de H. F., se desmorona la argumentación del Juez respecto de la gravedad del hecho.

Insiste en que la accionada no aportó una sola prueba documental relevante, a pesar de que se le había requerido formalmente que lo hiciera. Resalta nuevamente la ausencia de la hoja de ruta, la constancia de minoría de H. F., la copia del pasaje cuestionado, y cualquier otro documento que podría haber sustentado la versión de los hechos presentada por la empresa.

Recuerda que la prueba testimonial en el juicio laboral constituye la prueba por excelencia. Dice que los testigos arriba mencionados fueron quienes dejaron en claro cómo se opera en la ruta respecto a personas que deciden bajar en un lugar que no es una parada oficial, las responsabilidades del guarda y del conductor y la forma de proceder con los menores de edad.

Además, critica las declaraciones de la madre y el hijo denunciantes, considerando que poseen entidad mínima en un caso donde está en juego la pérdida de la fuente laboral de un trabajador, agregando que sus testimonios presentan contradicciones.

Finalmente, concluye que no es descabellado pensar en un despido discriminatorio en razón de los reclamos previos del trabajador por dineros adeudados en el Expte. 206/2018, citando en su apoyo un precedente jurisprudencial seguido contra la misma parte demandada.

En definitiva, el apelante sostiene que la decisión es equivocada y debe ser revocada, ya que se basa en una incorrecta valoración de las pruebas y en la omisión de considerar elementos cruciales para la resolución del caso.

IV. Tratamiento de los agravios.

De la reseña surge que la cuestión a determinar es si la decisión rupturista de la demandada se encontró o no justificada frente a la conducta endilgada al actor.

A fin de dar respuesta a ello, corresponde precisar que la injuria laboral que habilita el despido con causa (en forma directa o indirecta) se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 14/2021, SDL Nº 40/2022, SDL 46/2023 y SDL 77/2023).

Para decirlo más claramente, habrá denuncia directa o indirecta por justa causa cuando el Magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. Raúl Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).

Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - Aubalat, José J. v. Subira, Ángel M.s/despido, etc., en Juba sum. B49551).

En el presente caso, surge del intercambio epistolar habido entre las partes, que la empleadora en fecha 02/03/2018 despidió por pérdida de confianza al actor, con motivo del hecho ocurrido el día 17/02/2018, que consistió en haber omitido controlar el destino de los pasajeros transportados, provocando que el menor de edad J. M. H. F. no descendiera en su destino (Sierra Grande) por encontrarse dormido y que, tras haberse despertado este último y advertir la situación, G. le permitió descender sobre la Ruta Nacional N° 3 a 80 km. al norte de Sierra Grande en un lugar desolado, sin señal de celular, sin agua y con altas temperaturas.

En dicha misiva manifestó que era inadmisible el descargo presentado por G., en tanto en el pasaje se leía perfectamente el destino del pasajero y que, ante la duda, debió corroborar el lugar de destino. Explicó que la decisión de bajar a un menor de edad en un lugar desolado puso en riesgo su integridad física con una eventual y muy grave responsabilidad de la empresa transportadora. Culminó afirmando que el comportamiento de G. resultaba de una gravedad inusitada e intolerable y tornaba de imposible prosecución el vínculo laboral.

El actor, mediante telegrama de fecha 07/03/2020, rechazó el despido, manifestando que las causales esgrimidas no sucedieron del modo relatado. Refirió que al momento del hecho se encontraba desempeñando como chofer, mientras que el responsable de los pasajeros y sus equipajes era el “co-conductor chofer/guarda” que lo acompañaba. Expresó que estuvo de acuerdo al revisar la lista de pasajeros y verificar con su compañero que en Sierra Grande debieron bajar cinco pasajeros, aunque por sistema figuraba solo uno, que no era justamente quien hizo el reclamo. Explicó que el joven presionó insistentemente a su compañero para descender donde lo hizo; que detuvo la unidad a pedido de él y de su compañero de unidad, que no sabía que era menor de edad y que no era su obligación requerir documentos a quienes descienden del vehículo.

El juez de primera instancia tuvo por acreditado el hecho en que se fundó el despido y consideró que la conducta de G. consistente en: 1) haber omitido controlar el descenso de pasajeros en la localidad de Sierra Grande y 2) bajar al pasajero menor de edad en medio de la ruta tras advertir que se pasó de su lugar de destino, es gravísima, imprudente, carente

de lógica y razonabilidad. Por tal motivo justificó el despido por pérdida de confianza dispuesto por la empleadora.

Adelanto que coincido con el razonamiento probatorio y la valoración de la injuria efectuada en la anterior instancia y que, a mi juicio, los agravios del actor no logran conmover.

El recurrente básicamente sostiene que la demandada no probó las imputaciones en las que se fundó el despido, más específicamente, que no se probó que el actor sabía o debía saber que el destino del pasajero era Sierra Grande y que estaba transportando a un menor de edad, dado que no se acompañó al expediente ni la hoja de ruta ni el pasaje de F., tampoco había autorización de viaje y que no era su obligación pedir documentos de identidad a quienes descienden.

Para resolver, en primer lugar, considero necesario precisar que las circunstancias fácticas en las que la empleadora fundó el despido conforme los términos de la misiva de fecha 2/3/2018 se encuentran, sin duda, acreditadas.

En efecto, tal como afirmó el juez de primera instancia, está probado con la documental y la testimonial, que el actor, en su calidad de chofer y responsable de la seguridad de las personas transportadas, omitió controlar el destino del pasajero J. M. H. F. y que, tras advertir la situación, le permitió descender sobre la Ruta Nacional N° 3, a 80 km. al norte de Sierra Grande, en un lugar desolado.

Ahora bien, el actor pretende desligarse de la responsabilidad y quitarle gravedad a la conducta, en base a su propia perspectiva e interpretación de los hechos.

Así, de los agravios, en lo que resultan conducentes, puedo resumir, que su defensa gira en descargar la responsabilidad en su compañero de viaje -el chofer/guarda- y también en un supuesto desconocimiento de su parte tanto del destino como la edad del pasajero.

Lo primero –la responsabilidad del acompañante C. - fue alegado por el actor en la misiva por la cual rechazó el despido y volvió con ello como parte de su defensa en la contestación de demanda. También lo introdujo –aunque de manera poco clara y mezclada - en la apelación.

Al respecto, debo decir primero que considero que la responsabilidad por el control del destino de los pasajeros y la seguridad de las personas transportadas compete a ambos coconductores por igual, independientemente de quien se encuentre conduciendo en el momento.

Sin perjuicio de ello, al tratar esta defensa, el sentenciante destacó que el actor no explicó en ninguna parte de su demanda quien era su compañero de viaje, lo que valoró como presunción en contra de sus afirmaciones, de acuerdo al art. 165 inc. 5, párrafo 2do. del CPCC, y además puso de resalto la contradicción en este punto de la versión dada en la demanda con la dada en el descargo.

En efecto, en su descargo ante la empresa G. alegó que el boleto era poco legible y que por dicho motivo confundió el destino con la localidad de Las Grutas y expresó que grande fue su sorpresa cuando el pasajero le comunicó que debía bajarse en Sierra Grande pidiendo instantáneamente bajarse en el cruce de V. afirmando que “no es que lo bajamos nosotros. No hice abandono de pax simplemente cumplí con lo solicitado por el pasajero…”.

También el sentenciante destacó la coincidencia de dichas manifestaciones con el descargo de C., en el cual expresó no haber estado enterado de lo sucedido en ese momento porque estaba descansando y que a él le correspondía manejar el tramo San Antonio-Bahía Blanca, como también con el testimonio del pasajero menor de edad involucrado, en el cual adujo que habló con el chofer directamente; que no recuerda que hubiera otra persona en la cabina; que le explicó al chofer la situación y éste decidió parar en la ruta y descenderlo.

Todo este razonamiento probatorio no fue motivo de crítica concreta, motivo por el cual llega firme a esta instancia, quedando así acreditada la participación personal, activa y directa de G. en la decisión de parar la unidad y bajar al pasajero. Por otro lado quedó reconocido que el actor efectuó el control de la lista de pasajeros que bajaron en Sierra Grande junto con su compañero C. (TL de fecha 07/03/2020).

Descartado así el primer argumento defensivo, resta analizar si la alegada falta de conocimiento, tanto del destino como de la minoridad del pasajero, está corroborada y, en caso afirmativo, si ello tiene entidad para eximir de responsabilidad al actor o morigerar la gravedad de la conducta, como se pretende.

Lo cierto es que en tanto constituyen hechos invocados por el actor en su defensa debieron ser acreditados por éste (conf. art. 381 CPCC), lo que a mi criterio no logró. La falta de conocimiento del destino no puede tenerse como cierta porque la demandada no acompañó la hoja de ruta o el boleto del pasajero, en tanto quedó acreditado con el extracto informático del boleto de H. F. que efectivamente el destino era Sierra Grande. Por otro lado, si el boleto se encontraba poco legible, era sin duda responsabilidad del chofer cerciorase del destino y no directamente dar por cierto que era “Las Grutas”.

Por otro lado, quedó probado que H. F., al momento del hecho, tenía 15 años de edad, lo que también llega firme a esta alzada. Respecto al conocimiento del chofer sobre si era o no menor de edad, las máximas de la experiencia me indican que debió, cuanto menos, dudar al respecto, ello independientemente de que tuviera o no la autorización para viajar solo. Su falta podrá constituir una infracción de la empresa en el cumplimiento de las reglamentaciones del transporte o eventualmente comprometer su responsabilidad frente a terceros, pero no exime al chofer de la unidad de tomar los recaudos necesarios para cerciorase al respecto.

Dicho esto, aun suponiendo que el actor no tenía conocimiento del destino ni de que el pasajero era menor de edad, tales circunstancias no alcanzan para exculpar al actor, en tanto,

advertido de que el pasajero se pasó del destino, nunca debió para la unidad y permitir que bajara en la ruta en el medio de la nada y la conducta es lo suficientemente grave, negligente, irresponsable e irrazonable, habilitante del despido, aun cuando no supiera que se trataba de un menor edad.

El actor en su recurso pretende que se tomen en cuenta los testimonios de L. A. C. y A. H. O. para justificar su accionar, quienes se refirieron al trato que recibían quienes intentan bajarse fuera de una parada. Deduce de dichos testimonios que en el año 2018 no existía la posibilidad de negarse a bajar a un pasajero en un lugar que no fuera una terminal de ómnibus.

En concordancia con el juez de primera instancia considero que dichas testimoniales no modifican la solución de la causa.

Es que el accionar del actor fue en contra, incluso, de los conocimientos básicos que debió tener como profesional del transporte de pasajeros. En efecto, la Disposición N° 266/2011 (B.O 27/5/2011) de la Subsecretaría de Transporte Automotor, dependiente de la Secretaria de Transporte, aprobó los contenidos básicos curriculares y del examen de idoneidad profesional de los Cursos de Formación Profesional Ocupacional de las Competencias Laborales de los Trabajadores de Conducción del Autotransporte de Pasajeros, en las categorías urbano-suburbano de Jurisdicción Nacional, interurbano e internacional. En su Anexo I, establece entre los objetivos a alcanzar por aquellos que aspiren a la actividad u ocupación del "Conductor del Autotransporte de Pasajeros" en los modos Interurbano e Internacional la siguiente: “Realizar las detenciones para ascenso y descenso de pasajeros en los lugares permitidos y verificar las condiciones de seguridad de las personas transportadas, según las normas que rigen la función específica”.

Esa conducta normalmente esperada por parte de un chofer profesional de colectivo de larga distancia, resultó completamente inobservada por el actor.

Como se dijo en la sentencia de primera instancia, en la valoración de la conducta de G. no puede omitirse su carácter de chofer profesional, por lo que le era exigible un mayor deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas y, por ende, mayor la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias de su accionar (conf. art. 1725 CCC).

Por todo lo expuesto, cabe concluir que la empleadora acreditó los incumplimientos invocados en su decisión rupturista los que, a mi entender, fueron lo suficientemente graves como para impedir la prosecución del vínculo laboral, de conformidad a lo dispuesto por el art. 242 LCT. –

Lo dicho descarta la hipótesis de un “despido represalia” por haber iniciado el actor un juicio laboral contra la misma parte procurando el cobro de diferencias salariales (Expte. N° 206/2018), en tanto quedó acreditada la gravedad del hecho que motivó el despido y, además, que por el mismo no solo se despidió al actor sino también a su compañero C.

En suma, con todo el material probatorio, considero que se encuentra probada la falta endilgada por la empleadora al actor quien actuó de manera negligente al no haber verificado que el joven J. M. F. H. debió descender en la ciudad de Sierra Grande y, lo que fue aún más grave, haber permitido su descenso en medio de la Ruta Nacional N° 3 en el cruce hacia V., desconociendo las condiciones básicas para cumplir con idoneidad su tarea de chofer profesional y comprometiendo la seguridad del pasajero.

Por ello, la decisión de la empresa transportista de desvincular al actor se encuentra justificada (art. 242 LCT).

V. **Conclusión:** Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser confirmada, con costas al apelante vencido (conf. arts. 57 de la Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios del letrado apoderado de la demandada, Dr. A. M. S. se regulen en el 5,4% del monto del proceso. No corresponde regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dres. C. D. E. y D. A. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (arts. 4, 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 del arancel).

--Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expresó:

--I. En el voto precedente la Dra. Cordón Ferrando reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por el actor. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, ingresaré directamente al tratamiento del recurso articulado.

II. Para comenzar con el análisis de las cuestiones planteadas y estando frente a un despido directo con invocación de causa, cuya justificación y proporcionalidad el actor cuestiona, cabe recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido

consignada en la comunicación antes referida (conf. Fernández Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo” 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).

--Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral que da derecho a la extinción del vínculo laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en derecho penal. En ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador (mi voto en SDL N° 24/2022 y en SDL 77/2023).

En el caso, la demandada al despedir al actor mediante misiva de fecha 02/03/2018, en justificación de la decisión rupturista, concretamente le endilgó haber omitido el día 17/02/2018 controlar el destino de los pasajeros transportados, provocando que el menor de edad J. M. H. F. no descendiera en su destino (Sierra Grande) por hallarse dormido y permitir que el nombrado descendiera en la Ruta Nacional N° 3 a 80 km. al norte de Sierra Grande en un lugar desolado, sin señal de celular, sin agua y con altas temperaturas.

Además de imputarle esos hechos y destacar que se puso en riesgo la integridad física del menor de edad y que se expuso a esa empresa a una eventual y muy grave responsabilidad, la demandada en la misiva de despido puntualizó que el descargo efectuado por el recurrente resultaba inadmisible, porque el pasaje se leía perfectamente y porque en caso de duda debió corroborar el lugar de destino.

El actor al contestar la misiva de despido alegó que el hecho ocurrió en forma distinta a lo relatado por la demandada. En tal sentido, afirmó que al momento de su ocurrencia se desempeñaba como chofer, que el responsable de los pasajeros y sus equipajes era el co-conductor chofer/guarda que lo acompañaba, quien hizo ascender el pasaje y lo controló en Puerto Madryn.

Al respecto, agregó que estuvo de acuerdo con revisar la lista de los pasajeros y que, tras verificar con su compañero que en Sierra Grande debieron bajar 5 pasajeros, aunque por sistema figuraba sólo uno, que no era quien hizo el reclamo. En cuanto al descenso de F., indicó que este joven presionó insistentemente a su compañero para descender donde lo hizo, por lo que detuvo la unidad a pedido de él y de su compañero, aclarando además en esa contestación que no sabía que se trataba de un menor de edad y que no era su obligación pedir documentos a las personas que descendieran del vehículo.

En la sentencia recurrida, en base a la documental y la prueba testimonial, en mi criterio con acierto, el Magistrado tuvo por probados los hechos y situaciones relevantes invocadas en la misiva que comunicó el despido y entendió que estos hechos tienen la suficiente entidad y gravedad para justificar el despido por pedida de confianza.

Ello es así, ya que tuvo por probado que el actor omitió controlar el descenso de pasajeros en Sierra Grande y que con posterioridad, cuando el pasajero menor de edad advirtió que se había pasado de destino, decidió bajarlo en la ruta.

En sus agravios el actor, como lo hizo al contestar la misiva de despido, pretende atribuir responsabilidad a su compañero de viaje, quien sostiene era el que tenía que efectuar el control de ascenso y descenso de pasajeros y asimismo pretende atenuar su propia responsabilidad alegando que desconocía la edad de H. F.

El primero de esos argumentos carece de sustento ya que no hay duda que ambos choferes resultan responsables del control del destino de los pasajeros así como de su seguridad, ello sin perjuicio de cómo se distribuyeron las tareas encomendadas por la empresa, por lo que el hecho que uno de ellos se encontraba conduciendo la unidad no lo relevaba del resto de sus deberes.

En relación a la cuestión, además es oportuno destacar que en la sentencia recurrida el Magistrado de grado consideró que constituía una presunción en contra de lo afirmado por el accionante (art. 165 inc. 5, segundo párrafo del CPCC), la circunstancia de no haber indicado con claridad en su demandada quién fue su compañero de viaje y las contradicciones que se aprecian entre los hechos relatados en su descargo y en la demanda.

Al respecto, cabe señalar que en el descargo presentado ante la empleadora, el actor manifestó (i) haber confundido el destino del joven H. F. (San Antonio en vez de Sierra Grande) porque el boleto era poco legible, (ii) que resultó grande su sorpresa cuando el pasajero le comunicó que tenía que descender en Sierra Grande pidiendo bajarse en el cruce de V. y (iii) que se limitó a cumplir con lo solicitado por el pasajero.

El Juez de grado, señaló correctamente que lo manifestado en dicho descargo, no coincidía con el relato de demanda y destacó que coincidía con lo manifestado por C. (compañero del actor en el viaje), quien en su propio descargo dijo no estar enterado de lo sucedido dado que a él le tocaba manejar el tramo San Antonio-Bahía Blanca y que también coincida con lo expresado por el pasajero involucrado, quien sostuvo que cuando advirtió que el colectivo había pasado su lugar de destino habló directamente con el chofer, no recordando que hubiera otra persona en la cabina, que luego de explicarle al conductor del colectivo la situación, éste decidió parar la unidad y permitió que descendiera en la ruta.

Lo apuntado en los párrafos precedentes, sin duda autoriza a tener por probado que G. fue quien decidió detener la unidad a 80 km. al norte de Sierra Grande y que permitió descender en ese lugar al pasajero J. M. H. F. y también permite considerar acreditado que el actor y su compañero de unidad C. no realizaron el debido control de los pasajeros que debían descender en Sierra Grande.

Respecto a las afirmaciones que realiza el actor para justificar su accionar, al sostener que no sabía que el pasajero era menor y que tenía que descender en Sierra Grande, en mi criterio, siquiera deben ser consideradas por constituir simples alegación sin sustento probatoria alguno (conf. art. 381 del CPCC).

En efecto, el accionante manifestó que el pasaje era poco legible debiendo haberlo acompañado la empresa en su contestación de demanda así como la hoja de ruta. Sin embargo, obra en autos un extracto informático del boleto de H. F. del cual surge que el joven ascendió en la ciudad de Puerto Madryn y debió descender en Sierra Grande. Sin perjuicio de lo que surge de esa prueba documental, igualmente cabe acotar que aún en caso de ser el pasaje poco legible, el responsable de la unidad es quien debe verificar el destino del pasajero y su descenso en lugar seguro.

En lo que respecta a la edad del pasajero, arriba firme a esta Alzada que tenía 15 años al momento en que sucedieron los hechos. Siendo ello así, el actor para dar sustento a sus afirmaciones, debió aportar elementos de prueba que permitieron considerar que el nombrado podía no parecer menor. De todas maneras, aun en caso de dudar de su edad, sólo debió permitir el descenso en lugar autorizado y seguro.

Ello es así, ya que detener la unidad y permitir el descenso de un pasajero en un lugar no autorizado, desolado y a varios kilómetros de su lugar de destino, es una conducta sumamente grave que compromete la integridad física del pasajero y la responsabilidad de de la empresa de transporte.

El accionar reprochable del actor, no puede considerarse atenuado o justificado por las declaraciones de L. A. C. y A. H. C., cuyos testimonios el recurrente pretender resaltar para sostener que en la época en que ocurrió el hecho (año 2018) el chofer no podía negarse a la decisión del pasajero de bajarse en un lugar distinto a la terminal de ómnibus que debía descender.

Como refirió la Dra. Cordón Ferrando en su voto, la Disposición N° 266/2011 de la Subsecretaría de Transporte de Automotor, organismo dependiente de la Secretaría de Transporte, establece los contenidos básicos curriculares y examen de idoneidad profesional de los Cursos de Formación Profesional Ocupacional de los trabajadores conductores de transporte de pasajeros categoría urbano-suburbano tanto de jurisdicción nacional, interurbano e internacional. Dicha disposición, en su Anexo I establece los objetivos que deben alcanzar los aspirantes a “conductores del Autotransporte de Pasajeros” en los modos Interurbano e Internacional, entre los que se encuentra el de efectuar las detenciones para ascenso y descenso de pasajeros en lugares permitidos a tales efectos debiendo verificar las condiciones de seguridad de las personas transportadas, según las normas que rigen la función específica.

De lo establecido en dicha disposición, surge que el actor sabía cómo debía actuar y que no podía permitir y autorizar el descenso de un pasajero a 80 km. de su destino en un lugar desolado. Por tal razón y siendo un chofer profesional en el que se deposita una especial confianza, a mi entender, la valoración que efectuó la demandada al despedirlo fue correcta y ajustada a derecho (conf. arts. 242 LTC y 1725 del CCyC).

En lo que respecta al cuestionamiento del valor que el sentenciante dio a las declaraciones testimoniales del pasajero menor de edad involucrado y su madre, sólo debo recordar que el Juez de Primera Instancia es libre a la hora de apreciar la convicción que le genera la prueba producida con el sólo límite de no caer en arbitrariedad o ilegalidad. Siendo ello así, quien pretende impugnar la apreciación de la prueba debe demostrar esa arbitrariedad o ilegalidad y no le basta con un mero disenso o con proponer interpretación distinta.

--Teniendo en cuenta las pautas reseñadas, advierto que los cuestionamientos del recurrente consisten en un mero desacuerdo con la valoración que realizó el juez de grado respecto de la prueba testimonial y documental, sin que se observe algún argumento fundado que permita descalificar el razonamiento y las conclusiones del Magistrado.

Para finalizar, dejó sentado que lo anteriormente expresado demuestra que no estamos frente a un despido dispuesto como represalia por haber iniciado el actor un juicio por diferencias salariales, como se alega en el escrito de expresión de agravios, ya que se encuentra probada la injuria alegada por la demandada y en base a la cual decidió despedir al accionante y al otro chofer de la unidad.

--Por lo hasta aquí expresado, en definitiva cabe concluir que la demandada acreditó los hechos y la conducta imputada al actor al despedirlo y que ésta, por su gravedad, da sustento a la decisión rupturista. En otras palabras, en mi criterio, el despido debe considerarse justificado (art. 242 LCT) y en consecuencia, corresponde confirmar el rechazo de la demanda interpuesta por J. A. G.

IV.- Por los fundamentos expresados, coincido con la magistrada preopinante en cuanto postula confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, con costas de la presente instancia al actor vencido (art. 57 Ley XIV N°1 y art. 69 del CPCC).

En relación a los honorarios por los trabajos de alzada, también coincido con la colega preopinante en tanto postula que los del letrado apoderado de la demandada, Dr. A. M. S., se regulen en el 5,4% sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4). No corresponde regular honorarios a los Dres. C. D. E. y D. A. E. P., en razón de la forma en que se imponen las costas y haber celebrado el nombrado pacto de cuota litis con el actor.

Me expido aquí entonces a la primera cuestión por LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada al recurrente vencido (conf. art. 57 Ley XIV Nro.

1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios del Dr. A. M. S. en el 5,4% del monto del proceso. Sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dres. C. D. E. y D. A. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (arts. 4, 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 del arancel). C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Cordón Ferrando, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse excusada la restante vocal de Sala (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada al recurrente vencido (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC), regulando los honorarios del Dr. A. M. S. en el 5,4% del monto del proceso. Sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dres. C. D. E. y D. A. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (arts. 4, 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 del arancel). C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL Nº 54 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA