En la ciudad de Trelew, a los 18 días de febrero del año dos mil veinticinco, 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: **“C., M. J. c/ A. SA s/ Cobro de pesos e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 535- Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas 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 13/09/2024 (h. 48/52.) desestimó en todas sus partes la demanda entablada por M. J. C. en contra de A. S.A., impuso las costas al actor vencido y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La decisión fue apelada por el actor (ID 1641758), expresando agravios por escrito ID 1654115, los que no fueron replicados por la contraria.

II. La sentencia de primera instancia.

La jueza de primera instancia sintetizó que A. S.A despidió al actor por pérdida de confianza e injuria grave, por los siguientes motivos: 1) haberse retirado de la empresa y lugar de trabajo el 15/10/2019 a las 16 hs. aproximadamente sin autorización, haciendo abandono de trabajo; 2) haber utilizado para ello un vehículo de la empresa y 3) haber involucrado al realizar su descargo a sus compañeros de trabajo, intentando justificar su accionar, quienes negaron la versión del actor.

Precisó que era carga de la demandada demostrar la ocurrencia de los hechos que dieron sustento al despido directo para luego merituar si los mismos tuvieron entidad suficiente para generar pérdida de confianza e injuria impeditiva de la continuidad del vínculo.

A tal fin dijo que los informes recabados por la empleadora a las personas involucradas por el actor en su relato, y que fueron reconocidos en la audiencia testimonial, resultaban decisivos para el análisis de los hechos.

Tras analizar dichos informes y las declaraciones testimoniales, tuvo por acreditada la versión de los hechos de la empleadora.

De tal modo, concluyó que el actor incurrió en una grave inconducta al retirarse de su trabajo sin justificación alguna, haciendo uso de un vehículo de la empresa e involucrando a sus compañeros de trabajo en su falaz versión para intentar una coartada.

Juzgó que en ese conjunto de procederes está la gravedad de la conducta y que otro hubiera sido el cantar si hubiera admitido su ausencia sin faltar a la verdad.

Como consecuencia de lo anterior, consideró que la conducta desplegada por el trabajador resultó injuriosa y constitutiva de la pérdida de confianza por lo que el despido resultó justificado y legítimo, razón por la cual rechazó todos los rubros reclamados.

Finalmente rechazó el reclamo por liquidación final, por haber sido cancelada por la empleadora y la multa del art. 45 ley 25.345 por no haber intimado el actor la entrega del certificado laboral dentro de los plazos del art. 3 del dec. 146/2001.

III. Agravios del actor.

El recurrente, básicamente, cuestiona el razonamiento probatorio de la sentencia, por admitir como suficiente la prueba testimonial de los empleados de la demandada y del chapista, todos ellos con clara dependencia económica de la parte empleadora.

Dice que si bien ello no descalifica al testigo para prestar declaración, sus dichos se deben examinar con severidad, tratando de establecer en qué medida revisten seriedad y aportan credibilidad.

Específicamente, sobre el testigo B. –jefe de logística de A. S.A- sostiene que incurrió en disparidad de manifestaciones respecto al uso del vehículo por parte del actor. Destaca que: 1) primero afirmó que C. no tenía autorización para usar la Kangoo porque no había razón de usar ese vehículo en su puesto de trabajo, pero a la vez expresó que el actor estaba como lavador y tenía acceso a la utilización del vehículo; 2) que manifestó que no estaba dentro de las funciones de C. asistir con la Kangoo a M. S., pero que otros testigos confirmaron que el actor trasladó a un compañero al taller con autorización del superior jerárquico y 3) dijo que: “el sector es dinámico,…es muy dinámico, teníamos que salir para algún evento o algo, preparar algo, necesitábamos también llevar 0 km, le pedíamos asistencia a quien tuviera carnet de conducir”.

Considera que de dichas manifestaciones se desprende que el jefe de logística no tiene muy en claro si el actor manejaba o no la Kangoo, si estaba o no autorizado a manejarla, pero que esto no le llamó la atención a quien dictó sentencia.

Por otra parte, señala que la demandada no aportó “prueba material”. En particular, destaca que no aportó la documental solicitada en la demanda, consistente en el legajo del trabajador, las constancias de cobertura de seguro para su licencia de conducir y la documentación referida a la entrega de vehículos 0 km el día 15/10/2019. Agrega que: “no sólo no agregó el legajo del actor, sino que tampoco acreditó que el mismo tuviera antecedentes disciplinarios, similares o diferentes incluso, ni siquiera lo mencionó”.

En definitiva, entiende que la empleadora no tenía pruebas contundentes y las testimoniales fueron endebles y aun así la Jueza de primera instancia las sobrevaluó, convirtiéndolas en la razón de la condena, cuando estaba en condiciones de recurrir al art. 9 LCT.

Por lo expuesto, solicita se revoque la sentencia, con costas.

IV. Tratamiento de los agravios.

El contenido del agravio impone revisar la valoración probatoria efectuada en la anterior instancia para tener por justificada la decisión rupturista de la empleadora.

A tal fin debo recordar que no es suficiente impugnar la apreciación prueba sobre la base de una opinión distinta sino que debe ensayarse, a su respecto, un ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución.

Es que para conmover las apreciaciones probatorias de los Magistrados/as se requiere algo mucho más serio y atendible que subjetivismos y pareceres o preferencias del apelante. Se debe demostrar lógicamente que la selección y apreciación probatoria es caprichosa, antojadiza, indefendible, no siendo suficiente para impugnar lo resuelto en la primera instancia la preferencia otorgada por la sentenciante a determinados elementos probatorios sobre otros.

Pues bien, ello es lo que ocurre con los agravios del actor, a través de los cuales, rozando la deserción, efectúa un razonamiento probatorio paralelo y atomiza el material probatorio, sin indicar de qué modo estaría probada su versión de los hechos.

En efecto, el apelante cuestiona de manera genérica la eficacia probatoria de los testigos por ser dependientes y pretende que se valore la falta de prueba instrumental – legajo, constancias de seguros, documentación de entrega de vehículo 0 Km-, sin indicar en qué incidiría para la solución del caso.

Por otro lado, la falta de antecedentes disciplinarios no se encuentra en discusión. Tampoco es hábil y conducente la cita del art. 9 LCT ya que la Magistrada no tuvo duda en la apreciación del material probatorio, sino certeza.

Sin perjuicio de que lo dicho bastaría para rechazar el recurso, teniendo en cuenta que se ha puesto en jaque la valoración probatoria de la injuria, a fin de garantizar el derecho al recurso y de defensa del trabajador, revisaré si se encuentra acreditada.

De la comunicación rupturista (CD Nro. X.) surge que la empleadora fundó su decisión en la pérdida de confianza generada por el trabajador, con sustento en tres hechos objetivos, a saber: 1) haberse retirado del lugar del trabajo a las 16:00 hs. aproximadamente sin mediar autorización de sus superiores, implicando ello un abandono de trabajo; 2) haber utilizado a tales fines un vehículo de la empresa; y 3) haber intentado involucrar a compañeros de trabajo para justificar su accionar, quienes expresamente negaron los dichos de C..

Esta Sala señaló con anterioridad que para tener por configurada la “pérdida de confianza” habilitante del despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, el juez debe evaluar si los mismos son hábiles para producir la “pérdida de confianza” en el ánimo del empleador y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho (SDL N° 99/18).

Dicho esto anticipo que, al igual que la Magistrada de primera instancia, encuentro plenamente acreditados los hechos invocados para despedir al trabajador con los informes recabados por la empleadora y los testimonios rendidos en la causa.

En efecto, de documental agregada en la causa y que quedó reconocida, surge que la empleadora, en fecha 16/10/2019, le requirió al actor que informe en el plazo de 24 hs. el motivo de su retiro el día 15/10/2019 en horas de la tarde, aclarando donde se dirigió y por las órdenes de quién.

En su descargo, el actor manifestó que ese día solo salió al taller del chapista F. a las 16:00 hs. para llevar a un compañero de trabajo, que volvió a las 16:40 hs. a su puesto de trabajo y que estuvo el resto de la tarde preparando dos vehículos para sus entregas, no volviéndose a retirar durante su jornada.

En función de dicha respuesta, el día 17/10/2019, la empleadora le requirió que aclare quién habría sido el compañero que llevó al taller de F. y si informó o pidió autorización para realizar tal diligencia, a lo cual el trabajador respondió que el compañero era M. S. y que, previo a realizar ese viaje, le pidió autorización a los Sres. J. P. y W. M.

En sus informes, los señores W. M. y J. P. negaron haberle dado autorización a C. a realizar esa salida. Así, W. M. expresó que C. les indicó que iría a buscar a M. S. al chapista alrededor de las 16:00hs. aclarando seguidamente que C. no les pidió autorización sino que les informó que procedería a retirarse. En idéntico sentido J. P. dijo que C. informó que se retiraría a buscar a S. pero que “en ningún momento yo lo autoricé a retirarse”.

Por su parte, M. S. informó: “No solicité a mi compañero M. C. que lo traslade el día 15/10, en horas de la tarde al taller de Chapa y Pintura F. Fue en horas de la mañana, aproximadamente a las 11:00hs con aviso de ida y regreso a mi jefe D. B. Se puede comprobar mediante mensajes de audio por teléfono”.

Por último, la demandada acompañó el informe del chapista M. I. F., quien expresó que el día 15 de octubre M. C. no estuvo en el taller en horas de la tarde, aclarando que sí lo estuvo en la mañana de ese día.

Cabe destacar que los informes en cuestión quedaron reconocidos por sus emisores mediante prueba testimonial.

Asimismo, es relevante la declaración testimonial de R. D. B., jefe de logística de A. S.A., quien expresó que el actor, al momento de los hechos, se desempeñó en el área del lavadero, por lo que en principio no contaba con autorización para usar ningún vehículo de la empresa.

El testigo también describió la mecánica del traslado de los vehículos desde A. hasta los talleres ubicados en L. y P. Dijo que en la empresa tenían personas designadas para ello, siendo una de ellas M., quien hacía la recepción y logística de 0 km y usados. Continuó diciendo que cada vez que había un auto con preventa que debía ser trasladado a una sucursal iban dos personas a busC. y volvía una de ellas trasladando el 0km, aclarando que esa tarea la hacían M. y C.

En lo que respecta a la desvinculación de C., declaró que ello ocurrió por haberse retirado el actor del lugar de trabajo sin su autorización. Explicó que el día 15/10/2019 no estaba

presente en la sucursal de Trelew por haberse ido temprano a la ciudad de Puerto Madryn y que, durante la tarde, los Sres. W. y P. le avisaron que C. se retiró en un vehículo del concesionario. A continuación precisó que, dadas las tareas que cumplía el actor, no había motivos para que se usara la Kangoo de la empresa, siendo un vehículo destinado a traslados de la concesionaria al taller de L. y P. o a las distintas sucursales, Fiorasi o hacer diligencias.

Continuó diciendo que cuando le preguntan a M. S. si C. lo había llevado en el auto de la empresa al taller de chapa y pintura en la tarde, respondió que no lo acompañó al chapista, que eso lo hizo temprano, razón por la cual desde la empresa no supieron qué fue lo que hizo C. cuando se retiró a la tarde.

El testigo también señaló que los demás empleados de A. le debían avisar cuando se retiraban por cuestiones laborales y que, si el testigo no se encontraba en el lugar, igualmente le debían avisar por teléfono.

Por último, B. refirió que en alguna oportunidad había autorizado a C. a usar la Kangoo por estar prestando alguna otra función, ante la baja de algún compañero del trabajo, que ello era muy dinámico como, por ejemplo, cuando debían preparar algún evento trasladando los autos 0km.

Con los dichos de este testigo, quien a mi juicio no incurrió en ninguna contradicción en su declaración, queda claro que los trabajadores de A. S.A. debían avisarle al jefe de logística para poder ausentarse del lugar de trabajo -sea por motivos labores o personales- y que, en caso de no encontrarse en la concesionaria, debían igualmente avisarle telefónicamente. Esto último se corrobra también con las declaraciones de M. S. y S. C., testigos del actor.

En cuanto a la eficacia probatoria de estos testimonios, el hecho de que sean dependientes de la demandada no basta para desechar sus declaraciones, sino que únicamente lleva a una valoración más rigurosa, de manera que si los dichos lucen claros y coherentes no corresponde excluirlos del cuadro de la prueba (arts. 390, 445 C.P.C.C., su doc.; esta alzada, SDL 23/2011, SDL 8/2012, SDL 13/2012, SDL 26/2012, SDL 34/2012 y SDL 87/2016, entre muchas).

A ello cabe añadir que las reglas sobre la prueba testimonial para su convicción son la presencia del testigo en el hecho investigado, coincidencia o razonable correspondencia en los distintos testimonios, ser precisa, objetiva, concordante, sincera, específica, imparcial y concluyente, a lo que se le une la inmediatez o cercanía del hecho (conf. Enrique M. Falcón, Tratado de la Prueba, tomo 2, edición 2003, editorial Astrea, pág. 380).

Pues bien, todo ello encuentro que presente en la prueba testimonial analizada, ya que las declaraciones son precisas, objetivas y concordantes entre sí. Además, los testimonios de los dependientes se corroboran con el testimonio del chapista F., quien no es dependiente de la demandada.

Por todo ello, considero que la jueza de primera instancia valoró adecuadamente las declaraciones testimoniales y ello no resulta desvirtuado por el recurrente, quien no sustenta su versión de los hechos en ningún medio probatorio.

En suma, encuentro acreditadas las faltas endilgadas al actor, quien se retiró de su lugar de trabajo sin aviso ni autorización de su superior jerárquico (R. D. B.), llevándose el vehículo de la empresa (sin contar tampoco con autorización para ello) y, lo que resulta peor, involucrando a sus compañeros de trabajo a fin de justificar una versión falsa de los motivos por los cuales decidió ausentarse de su puesto.

A lo dicho debo agregar que la demandada, actuando de manera correcta, le dio la posibilidad al trabajador de efectuar su descargo y realizó una investigación interna para la dilucidación de los hechos, antes de disponer el despido.

Y como bien dijo la Jueza de Primera instancia, otro podría haber sido el resultado si el trabajador no hubiera mentido y comprometido a sus compañeros de trabajo para intentar justificar su ausencia.

En definitiva, la sumatoria de los hechos, evaluados en conjunto, fueron lo suficientemente graves como para impedir la prosecución del vínculo laboral en virtud de la pérdida de confianza hacia el dependiente (art. 242 LCT).

Por ello, no tengo dudas que el despido directo dispuesto resulta justificado y propongo al Acuerdo se confirme la sentencia.

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) y sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. C. D. E. y Dra. M. del C. S., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (art. 4 Ley XIII N° 4).

--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, 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).

Reseñado el concepto de injuria, es preciso puntualizar que en el caso, la injuria invocada es la "pérdida de confianza" y como ésta constituye un sentimiento subjetivo, para que el despido pueda considerarse legítimo es necesario que se verifique un incumplimiento objetivo del trabajador que impida la prosecución de la relación por frustrar las expectativas de una conducta acorde a los deberes y obligaciones que surgen del contrato de trabajo (arts. 62, 63 y ccdtes. LCT).

En tal sentido se ha dicho que "La pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón y que por ello precisa de un elemento objetivo indicador de un apartamiento de los compromisos laborales. No es imprescindible una conducta dolosa si en el contexto que se produce, genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco lo es que su proceder ocasione un daño de magnitud a los intereses del empleador. Basta que se configure el hecho atribuido y se someta el aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces en el marco de las obligaciones que prescribe la Ley de Contrato de Trabajo. (CNAT S.VII Expte. 24.519/03 Sent.40845, 24/4/08 "Pereyra, Susana Beatriz c/ Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación s/despido" (Ferreirós – Rodríguez Brunengo - Boletín Temático de Jurisprudencia - abril 2011).

En otras palabras, el despido por pérdida de confianza debe fundarse en algún hecho objetivo que demuestre "mala fe" del dependiente, por incumplir deberes de conducta (conf. Ley de Contrato de Trabajo - Comentada y Concordada - Raúl Horacio Ojeda Coordinador, T° III pág. 371) y excepcionalmente, en supuestos de grave negligencia, puede fundarse en el incumplimiento de deberes de prestación.

Teniendo en cuenta las normas, conceptos y pautas reseñadas, corresponde señalar que la demandada entiende que la pérdida de confianza se sustenta y justifica el despido en virtud de tres faltas que atribuye al actor: a) haberse retirado de su puesto de trabajo el día 15/10/2019 a las 16:00 hs., sin autorización de su superior jerárquico; b) haber utilizado en esas circunstancias un vehículo de la empresa; y c) haber intentado involucrar a sus

compañeros de trabajo con el fin de justificar su accionar, dando una versión de lo acontecido que fue negada por ellos.

Luego de haber analizado la prueba aportada y producida en la causa, adelanto que, en coincidencia con la Magistrada de la anterior instancia y con la Magistrada que me precedió en el voto, considero que la empleadora logró acreditar los hechos invocados en su telegrama de despido y que la decisión rupturista resulta justificada.

De la documental acompañada por la empleadora al contestar demanda (ID 273212), surge (i) que en fecha 16/10/2019 se le requirió al actor que informe en el plazo de 24 hs. la causa por la que procedió a retirarse durante la tarde del día anterior, indicando lugar a donde se dirigió y por órdenes de quien; (ii) que C. en su descargo manifestó únicamente salió a las 16:00 hs. a fin de trasladar a un compañero de trabajo al taller del chapista F., volviendo a las 16:40hs. a su puesto de trabajo y que el resto de la tarde estuvo preparando dos vehículos para sus entregas, no volviendo a retirarse en ningún otro momento; (iii) que la empresa, en fecha 17/10/2019, requirió a C. que aclare quién había sido el compañero que llevó al taller de F. y si informó o pidió autorización para realizar esa diligencia; (iv) que en respuesta a este requerimiento, C. manifestó que el compañero al que trasladó al taller chapista fue M. S. y que, a los fines de efectuar ese viaje, pidió autorización a J. P. y W. M..

La documental cuyo contenido reseñé y que fue aportada por la demandada al contestar demanda, no fue desconocida por el actor al contestar el traslado pertinente (ID 283792).

Además de esos requerimientos efectuados al actor y de sus descargos, la demandada también acompañó los informes emitidos por el chapista F. y por los compañeros de trabajo mencionados por C., quienes claramente no ratifican la versión del actor.

Los Sres. W. M. y J. P., a quienes según el actor pidió autorización para retirarse, negaron expresamente haberlo autorizado a salir del trabajo. En tal sentido, M. dijo que C. les indicó que buscaría a M. S. al chapista a las 16:00 hs., aclarando inmediatamente que el actor sólo les informó que se retiraba. J. P. también declaró en su informe que C. le dijo que se retiraba a buscar a S. pero que en ningún momento lo autorizó a retirarse.

M. S., por su parte informó que no había solicitado al actor que lo llevara al taller de chapa y pintura de F. el día 15/10 durante la tarde, sino que ello había sucedido en horas de la mañana, aproximadamente a las 11:00 hs. con aviso de ida y regreso a su jefe D. B., lo que podía comprobarse mediante mensajes de audio.

En el mismo sentido, el chapista M. I. F. indicó que el día 15/10/2019 el actor no había estado en su taller en horas de la tarde sino durante la mañana.

Si bien los informes mencionados fueron expresamente desconocidos por el actor en su escrito ID 283792, la demandada ofreció y produjo prueba testimonial de sus emisores quienes reconocieron la autoría y contenido de los mismos.

Por otra parte, R. D. B., quien era el jefe de logística de A. S.A., en su declaración testimonial expresó que C. se desempeñó en el área de lavadero y por ello, en principio, no contaba con autorización para usar vehículos de la empresa y agregó que cada vez que había que trasladar alguna unidad con preventa a alguna sucursal debían ir dos personas a busC. y volvía una de ellas trasladando el vehículo 0 km, tarea que recaía en M. y C.

El mencionado testigo, también se refirió a los motivos por los que se desvinculó a C. de la empresa y al respecto explicó que ello se debió a que se retiró de su puesto sin haber pedido autorización. En tal sentido, declaró que el día 15/10/2019 no se encontraba en la sucursal de Trelew ya que se había ido temprano a la ciudad de Puerto Madryn y que cuando volvió a la casa central por la tarde, M. y P. le informaron que C. se había retirado en un vehículo de la concesionaria, siendo que el actor no tenía motivos para usar la Kangoo de la empresa, en razón de las funciones que cumplía y que el vehículo estaba destinado para hacer traslados al taller de L. y P. o a las distintas sucursales de la empresa o para hacer diligencias.

Además, en su declaración B. aclaró que al consultarle a M. S. si había pedido al actor que lo trasladase al taller de chapa y pintura por la tarde, este le manifestó que eso no había ocurrido durante la tarde sino en horas de la mañana. También expresó este testigo que los demás empleados debían avisarle cuando se retiraban por razones laborales y que, en el supuesto que no se encontrase en el lugar, le debían avisar por teléfono.

Contrariamente a las alegaciones del actor recurrente, no encuentro contradicciones en la declaración B.. De su testimonio, en lo que importa para la causa, surge que los empleados de la demandada debían avisarle cuando necesitaran retirarse del lugar de trabajo por cualquier motivo y, en caso de no encontrarse en la concesionaria, debían avisarle igualmente por teléfono. Ese dato, que sin duda es importante para la solución del caso, se encuentra corroborado en las declaraciones de los testigos ofrecidos por el actor (S. y C.).

Por lo hasta aquí apuntado, al igual que mi colega de Sala, entiendo que la Jueza de primera instancia valoró debidamente el material probatorio aportado y producido en la causa y esa valoración no resulta conmovida por el recurso del actor.

En cuanto a la valoración de la prueba y su cuestionamiento, 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.

En tal sentido, esta Sala en reiterados pronunciamientos señaló que la apreciación de la prueba efectuada por los jueces de grado “constituye una decisión tomada por el juzgador en el centro o núcleo mismo de sus facultades, que constituye el ámbito de mayor discrecionalidad y legítimo arbitrio que le concede el ordenamiento, no bastando impugnarlas sobre la base de una opinión distinta sino que debe ensayarse, a su respecto, un

ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución (mis votos en SDL 56/2024, SDL 77/2023, SDL 74/2023, SDL 14/2022, entre otras, con cita de “CAPRANO, Natalia Soledad c/ DIAZ, Jesús Edgardo s/ Cobro de pesos e indem. de ley” - Expte. 69 - Año 2013; "Jaime, Cristian Darío c/ Piedra Púrpura S.A. s/ Cobro de pesos" - Expte. 325 – Año 2009; "Larrain, Aldo c/ Salas, Ricardo s/ Cobro de pesos" -Expte. 117, año 2008; “MERA, O. R. c/ PIRES, J. A. s/ Cobro de Haberes e Indem. de Ley” -Expte. N° 173 - Año 2015).

--Teniendo en cuenta el criterio referido, advierto que el recurso no puede prosperar dado que los cuestionamientos del recurrente, en definitiva, constituyen un mero desacuerdo con la valoración que realizó la jueza de grado respecto de la prueba testimonial y documental, sin que se observe algún argumento fundado que permita descalificar el razonamiento y las conclusiones de la Magistrada.

En virtud de las alegaciones del recurrente, resta puntualizar que el hecho que varios de los testigos que prestaron declaración sean dependientes de la demandada no es suficiente para descartar sus testimonios. A ello cabe añadir que lo declarado por B. y S. resultó corroborado con la declaración del testigo F. (dueño del taller de chapa y pintura), quien no resulta ser dependiente de A. S.A.

Asimismo, la invocación imprecisa y genérica que realiza el actor del art. 9 de la LCT, es insuficiente para dar sustento al planteo recursivo, dado que del material probatorio obrante en autos no surgen dudas que justifique su aplicación al caso.

--Por lo hasta aquí expresado, en definitiva cabe concluir que la demandada acreditó los hechos y la conducta imputada al actor al despedirlo, esto es: i) retirarse de su puesto de trabajo sin autorización de su superior jerárquico; ii) llevarse, en tales circunstancias y también sin autorización, un vehículo de la empresa; y iii) brindar una versión falsa de los motivos de su retiro, involucrando para ello a sus compañeros de trabajo.

Ese accionar, que fue invocado por la demandada y acreditado en autos, como entendió la Jueza de grado en la sentencia apelada, tiene entidad suficiente para dar sustento a la decisión rupturista de la empleadora y en consecuencia, el despido debe considerarse justificado (art. 242 LCT).

Para finalizar, cabe señalar que no es posible descalificar la decisión de la empleadora y la sentencia apelada por el hecho de que el actor no contara con antecedentes disciplinarios previos al despido, ya que, como es sabido, 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 esa entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido

(Sala II, Cám. Lab. Santa Fe, “Garau, Alberto Nicolás vs. Granrio S.A. s. Sentencia cobro de pesos rubros laborales”, 13/11/2020; Rubinzal Online; RC J 8207/20)

III.- Por todo lo hasta aquí expuesto, como propone la Dra. Cordón Ferrando en su voto, corresponde confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, con costas al actor vencido (art. 57 Ley XIV N°1 y art. 69 del CPCC).

También coincido con la colega preopinante en tanto postula no regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. C. D. E. y Dra. M. del C. S., en virtud del pacto de cuota litis homologado (art. 4 Ley XIII N° 4).

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). Sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. C. D. E. y Dra. M. del C. S., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (art. 4 Ley XIII N° 4). 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, Dra. Natalia Isabel Spoturno (art. 9° del Acuerdo Extraordinario Nro. 3145/97 STJCh y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

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). Sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. C. D. E. y Dra. M. del C. S., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (art. 4 Ley XIII N° 4). C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
PRESIDENTE

FFITHS
AMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 10 DE 2025 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA