En la ciudad de Trelew, a los 10 días de marzo del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y G. Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., R. A. c/ L. X. D. J. S. C. D. T. D. T. L. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 736 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 19/02/2025.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. G. N. Walter dijo:

1. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1.- La Sentencia Definitiva recurrida.

Con fecha 02/12/2024, el juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva 137/2024 (fs. 25/33), por medio de la cual —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada, condenando a la demandada a abonar en el término de 10 días la suma de $5.930.596,50, con más el interés fijado en el respectivo considerando. Asimismo, impuso las costas a cargo de la demandada vencida.

Dicha resolución fue apelada por la parte demandada mediante el ID 1751338 (06/12/2024), recurso concedido mediante la providencia del 09/12/2024, primer párrafo; fundado a través del ID 1755544 (10/12/2024), cuyo traslado conferido el 11/12/2024, fue contestado por la parte actora mediante el ID 1764266 (17/12/2024).

Mediante el ID 1751342, la parte demandada apeló los honorarios regulados al letrado de la actora, por considerarlos altos, recurso concedido mediante la providencia del 09/12/2024, segundo párrafo.

Mediante el ID 1751344 (06/12/2024), el Dr. A. M. S. —por su propio derecho— apeló la regulación de sus honorarios, por considerarlos bajos, recurso concedido mediante la providencia del 09/12/2024, tercer párrafo.

1.2. El recurso de apelación de la demandada.

1.2.1. La recurrente manifiesta que la sentencia en crisis no consideró una de las causales invocadas en el distracto, consistente en la imposibilidad de notificar al trabajador el pedido de explicaciones realizado, en relación con la rotura del motor de la unidad que conducía el 22 de mayo de 2024.

Sostiene que dicha imposibilidad tuvo su origen en la omisión del actor de mantener actualizado su domicilio, circunstancia que impidió a la empresa obtener su versión de los hechos. Afirma que es el trabajador quien asume la responsabilidad sobre el domicilio denunciado ante su empleador, siendo ese el medio válido para recibir notificaciones y

realizar los controles pertinentes. Manifiesta que nada refiere la sentencia acerca de la circunstancia que adujo el trabajador como antecedentes de una búsqueda de despido.

Refiere, asimismo, que la valoración de la prueba testimonial fue parcial y defectuosa en la interpretación integral del plexo probatorio. Aduce que la empresa realiza un mantenimiento regular de las unidades, controlando diariamente los niveles de combustible, aceite y agua (testigo A.). Agrega que todas las unidades poseen sistemas de alertas lumínicos y sonoros para advertir sobre temperatura, pérdida de aceite y otras fallas mecánicas, lo que descarta la posibilidad de que el trabajador no hubiera recibido advertencias previas respecto del funcionamiento del vehículo.

Señala que todos los testimonios concuerdan en que el actor detuvo la unidad sin apagar el motor y, en lugar de proceder conforme a su experiencia como conductor profesional, se dedicó a grabar un video mientras el motor se rompía de manera despiadada.

Alega que la sentencia valoró de manera errónea la antigüedad de la unidad, sin respaldo probatorio sobre la vida útil del motor. Resalta que el mantenimiento de las unidades es obligación de la empresa, pero que ello no exime al trabajador de la diligencia para evitar daños mayores en caso de desperfectos evidentes.

Por otro lado, argumenta que la falta de colaboración y diligencia del actor en el cumplimiento de sus funciones configura una injuria laboral de gravedad suficiente para justificar el despido, en tanto implica un incumplimiento de sus obligaciones contractuales con afectación directa a la empresa. En este sentido, sostiene que la configuración de la injuria no requiere la existencia de daño material sino la constatación de un accionar negligente, imprudente o desaprensivo que torne inviable la prosecución del vínculo laboral.

Finalmente, la recurrente impugna el razonamiento de la juzgadora en cuanto a los interrogantes planteados en la sentencia, señalando que estos no constituyen fundamentos suficientes para descartar la prueba testimonial y documental obrante en autos. Afirma que la conducta del actor revela un actuar imprudente y contrario a la diligencia exigida a un conductor de transporte de pasajeros, lo que justifica plenamente la decisión extintiva adoptada. En virtud de lo expuesto, solicita la revocación de la sentencia en revisión.

1.3. Respuesta de la parte actora.

El actor primeramente manifiesta que la demandada no formuló una crítica concreta, fundada y razonada del fallo, limitándose a manifestar su disconformidad con lo resuelto. Alega que la apelante se ha limitado a reiterar los argumentos vertidos en la contestación de demanda y en los alegatos, sin introducir elementos novedosos que ameriten una revisión del decisorio.

Sin perjuicio de ello, al contestar los agravios expuestos, manifiesta que la jueza de grado realizó un análisis exhaustivo y ajustado a derecho de la totalidad de los testimonios.

Refiere que la sentenciante analizó los medios probatorios en función a los hechos controvertidos, en la invariabilidad de la causal de despido arribando a una conclusión fundada y motivada.

En tal sentido, resalta que en el fallo se evaluaron de manera pormenorizada los testimonios brindados, particularmente los de J. H. H. y Z. quienes desvirtuaron la versión de la demandada expuesta en el escrito de contestación y la misiva rupturista, respecto de la advertencia previa sobre la pérdida de aceite en la unidad conducida por el actor. Así, de las declaraciones de estos testigos surge que no se comunicó en forma oportuna al trabajador sobre dicha situación, lo que descarta la supuesta desaprensión dolosa invocada en la causal de despido.

Asimismo, el actor enfatiza que la jueza de grado consideró la totalidad del material probatorio y determinó que no existieron elementos suficientes para atribuir al trabajador una conducta intencional que justificara su despido. Destaca que, conforme se desprende del fallo, no se acreditó que las señales luminosas y sonoras de alerta hayan funcionado en la unidad el día del hecho, ni que el trabajador hubiera actuado con negligencia o dolo.

Sostiene que la sentencia impugnada se encuentra ajustada a derecho, habiéndose delimitado adecuadamente el *thema decidendum* y efectuado una correcta valoración de la prueba.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1.1. La demandada recurrente cuestiona en su único agravio la valoración probatoria realizada por la jueza de grado, en tanto a su entender incurrió en un error al desestimar las causales de despido invocadas por su parte. Argumenta que de los testimonios y demás elementos probatorios surge acreditado que el actor fue debidamente advertido sobre la pérdida de aceite del vehículo y, aun así, continuó la marcha, ocasionando de manera intencional la rotura del motor. Alega que la magistrada otorgó preeminencia a ciertos medios probatorios en detrimento de otros que, a su criterio, resultaban determinantes para la correcta solución del caso.

2.1.2. A la luz de la sentencia definitiva dictada, observo que la resolución en crisis valoró detalladamente las declaraciones testimoniales de los Sres. J. H. H., O. E. R., R. E. S., G. D. Z. y P. L. D. A., y concluyó que no fue probado que la rotura del motor del vehículo que conducía M. el 22/05/2024 haya sido intencional; que haya continuado la marcha pese a que se le advirtió de la pérdida de aceite, y que hayan funcionado las señales de alerta (luminosas y sonoras), indicativas de baja presión y bajo nivel de aceite (fs. 30 vta. 3er párr.). Es decir, la jueza valoró especialmente que no hubo intención de provocar la rotura ni que se le haya avisado al conductor sobre la pérdida de aceite con anterioridad a su rotura, circunstancias que fueron mencionadas en el telegrama de despido.

Particularmente, señaló que de los testimonios de H. y Z., testigos de la demandada, surge que intentaron comunicarse con el conductor para alertarlo pero no lograron hacerlo oportunamente: H. se confundió de chofer y desistió de llamarlo, y Z. tampoco pudo contactarlo directamente (ver considerando, fs. 30 vta. *in fine* y fs. 31). Agregó que tampoco quedó demostrado que las señales de advertencia se activaran en la unidad, considerando que se trataba de un vehículo antiguo con un sistema de mantenimiento preventivo deficiente, según lo declarado por el testigo Antón, mecánico de la empresa, quien refirió que dicho sistema eléctrico era precario (fs. 31 vta. tercer párr.).

También destacó que fue el propio M. quien informó a su superior sobre la situación mediante un video y audio, lo que desvirtúa la acusación de haber actuado con afán de daño. Dicho material fue remitido a R., jefe supervisor, apenas se produjo el incidente, con la intención de reportar el problema y recibir instrucciones (fs. 31 *in fine* y vta.).

Por otro lado, la jueza de grado consideró que la empresa tiene la responsabilidad de garantizar el adecuado mantenimiento de sus unidades, y que no le podía exigir más que una diligencia obvia si se detecta algún desperfecto (31 vta. último párr.).

2.1.3. De la lectura del memorial, se destaca que el recurrente nada dice respecto de los testigos H. y Z., quienes señalaron que no advirtieron al actor en tiempo oportuno sobre la pérdida de aceite, lo que contradice la versión de la demandada expuesta en su comunicación rupturista y en la contestación de demanda, sobre una presunta desobediencia dolosa en su actuar como conductor profesional. Asimismo, omite toda referencia al hecho de que fue el propio M. quien informó a su superior sobre la situación mediante un video y audio, lo que desvirtúa la acusación de haber actuado con “afán de daño” y, por el contrario, evidencia su intención de comunicar lo sucedido y evitar mayores perjuicios.

2.1.4. Según la carta documento de fecha 07/06/2024, la empresa de transporte L. X. de J. despidió al Sr. R. A. M. en los siguientes términos: “*Nos dirigimos a Ud. con el objeto de notificar su despido, con motivo de haber causado el día 22/05/2024 la rotura del motor del interno N° 56 Dominio X. Como se ha informado, en el andén de la terminal de Puerto Madryn se advirtió pérdida de aceite, a pesar de lo que Ud., haciendo caso omiso, continuó la marcha hasta que provocó la rotura del motor. Dejamos constancias que la rotura fue deliberada, pues la unidad cuenta con señales luminosas y sonoros de alarma de baja presión y bajo nivel de aceite.*

Asimismo, fue imposible notificarle el pedido de informe al respecto dado que no fue hallado en el domicilio que declarara ante esta empresa. Es evidente que su conducta se encuentra en las antípodas de las debidas, no sólo por omitir declarar su verdadero domicilio ante la empleadora, sino por provocar deliberadamente la rotura del motor, lo que significa un costo enorme para esta empresa que afronta dificultades económicas por

causa de terceros. Liquidación final y certificaciones a su disposición en los respectivo plazos legales".

Esto lo transcribo porque encuentro dirimente fijar la conducta imputada al trabajador, esto es, haber causado la rotura de manera deliberada del motor del colectivo Dominio X. Ello pues se le advirtió al conductor que su vehículo se encontraba perdiendo aceite, que no escuchó las señales luminosas y sonoras de alarma de baja presión y bajo nivel de aceite; y que —a pesar de ello— continuó intencionadamente en la marcha del transporte a fines de provocar la rotura del motor.

2.1.5. Así las cosas, el Tribunal, cuando evalúa la causal de despido a los efectos de determinar si es suficiente para motivar el distracto, circunscribe la causa al marco descripto por el empleador al producir el despido motivado y a la base fáctica que surge del intercambio epistolar, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe (conf. CAPM, SDL N° 18/2016, con cita a CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009).

Es decir, en los términos del art. 242 de la LCT, la comunicación del despido tiene carácter vinculante en virtud de su artículo siguiente. Una vez invocada la causa de la rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior. De allí entonces que no es posible admitir que el empleador omita expresar otras causales de despido, si es que las hubo. Las causales deben ser expuestas en forma clara y precisa en el instrumento que notifica al dependiente su despido, sin que corresponda "reservarse" el derecho de denunciar otras causales en otro momento o instancia (conf. CAT, Sala B, SDL N° 78/199; CAPM, SDL N° 60/2014; CAE, SDL N° 15/2018; CAT, Sala A, SDL N° 18/2009; CAPM, SDL N° 11/2018; CAT, Sala B, SDL N° 26/2001; CApel. Reconquista, Sta. Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367; CSJN, 16.02.93, "Riobo", DT, 1993-A-435; CACR, Sala A, SDL N° 19/2015; CApel. Lab. Rosario, Sala II, 23/05/2011 – "Mettifogo Mariela c/ Clínica Odontológica s/ demanda laboral - cobro de pesos"- Cita: MJ-JU-M-69352-AR - MJJ69352 - MJJ69352).

2.1.6. Señalado ello, coincido con la magistrada de grado en considerar que la causal invocada en el telegrama de despido no se encuentra acreditada en autos, en tanto no se probó que se le haya advertido al chofer sobre la pérdida del aceite con anticipación a la falla; ni que haya existido intención en éste de provocar la rotura.

Como se dijo, surge de las testimoniales de J. H. H. y G. D. Z. que no advirtieron al Sr. M. de la pérdida de aceite como se relató en demanda y se le notificó en la carta documento de fecha 07/06/2024 (ver contestación de demanda, fs. 12 y vta.), con lo cual –tal como correctamente ponderó la sentenciante– no hizo caso omiso a ninguna advertencia ni continuó dolosamente con la marcha del vehículo.

En lo particular, el testigo de H. expresó que comenzó a ver pérdidas de aceite en el trayecto a Madryn y sospechó que era un compañero suyo de la empresa y que cuando paró en la garita de pasajeros vio otro rastro de aceite con lo cual confirmo la sospecha y seguidamente dijo *"traté de llamarlo para avisarle pero me confundí de chofer"* y desistió de llamar, que cuando llegó a la terminal pidió que lo llamaran, pero que cuando consiguieron el teléfono y lo contactaron, el auto ya lo había parado.

Y respecto el Sr. Z., dijo que el actor salía 10:30 horas desde Puerto Madryn y a los minutos lo llama H. H. preguntando quién andaba en el coche que iba adelante porque veía una pérdida de aceite que había encontrado en la ruta supuestamente de ese coche, dijo el testigo que no tenía el teléfono de M. entonces se comunicó con R. y le dijo que le había mandado un mensaje a M. pero el coche ya había quedado parado, y ahí supuestamente se había roto.

2.1.7. En relación con la controversia sobre el funcionamiento de las señales lumínicas y sonoras del vehículo, destinadas a advertir sobre la temperatura y la pérdida de aceite, corresponde señalar que no existe prueba técnica concreta que permita acreditar su falla o correcto funcionamiento al momento del siniestro. Todo lo que se ha manifestado en este sentido se encuentra en el plano de las conjeturas, pues no se ha incorporado al expediente una pericia específica sobre la unidad. Esta cuestión se vincula directamente con la carga probatoria del demandado, dado que la presunta falla en el vehículo fue considerada como causa del despido del trabajador [conf. Rosenberg, Leo, "La carga de la prueba", p. 15, ed. E.J.E.A., Buenos Aires, 1956; Palacio, Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires; J. W. Peyrano, "La carga de la prueba", L.L. 2013-F, 1205].

Recuérdese que en materia laboral, negado el hecho que se le enrostrara en la comunicación del despido, el trabajador nada tiene que probar sino, por el contrario, quien debe probar que aquello que desencadenó el conflicto de intereses efectivamente aconteció es quien lo denunciara al tiempo de decidir la ruptura del contrato laboral valiéndose para ello del referido hecho, esto es, la patronal. Es decir, la parte que extingue el contrato de trabajo basado en una pretendida justa causa, tiene la carga de su prueba, de demostrar la existencia de la causa injuriante, su proporcionalidad, contemporaneidad y gravedad. Ello, conforme al art. 381 del CPCC, de aplicación en virtud de la remisión dispuesta por los arts. 44 y 73 de la Ley XIV Nº 1. En definitiva, quien alega un hecho como justa causa de despido, debe probarlo (conf. CAT, Sala B, SDL N° 79/2000; SDL N° 06/2016).

En este sentido, las declaraciones testimoniales agregadas al expediente no constituyen prueba directa sobre el estado del sistema de advertencias del rodado, sino que solo refieren, en términos generales, al tipo de mecanismos con los que suelen contar los vehículos de transporte, a la antigüedad del que conducía el actor, u otras circunstancias

que no apuntan al dato concreto señalado. Lo relevante en este caso es determinar si el vehículo que conducía el señor M. el 22 de mayo de 2024 contaba efectivamente con todos sus sistemas de aviso y precaución en correcto funcionamiento o no y —si funcionaban— cuándo se activaron las mismas.

En efecto, aún cuando se presumiera que dichas señales operaban adecuadamente, no hay elementos en el expediente que permitan establecer con qué antelación se activaron respecto de la falla que impidió la continuidad del recorrido. Es decir, no está acreditado si el conductor manejó con los sistemas de advertencia activados durante una distancia prolongada o breve. Este aspecto resulta clave en la controversia y no ha sido demostrado.

Cabe destacar que el recurrente pone especial énfasis en la declaración de A. (fs. 42, segundo párr.), mecánico de la empresa, quien afirmó que “el motor se rompió porque el chofer no prestó atención, siendo un profesional”. Sin embargo, también reconoció que la falla pudo haberse producido por causas mecánicas, refiriendo que “se rompió un tapón del compresor de aire del motor, que mantiene el colectivo con aire comprimido”, y que este desperfecto “puede ocurrirle a cualquiera”. Además, si bien cuestionó que el conductor no haya advertido una mancha de aceite de aproximadamente un metro de diámetro, también sostuvo que el sistema preventivo de la empresa es precario. Asimismo, mencionó que el sistema eléctrico presenta deficiencias y que, si bien la computadora de la empresa registra los arreglos realizados, no sucede lo mismo con los mantenimientos habituales.

Así las cosas, cabe la posibilidad de que el actor solo haya tomado conocimiento de la señal lumínica en el momento en que se activó y, en consecuencia, haya detenido el transporte y comunicado la situación a su empleador mediante el video enviado. Esta conducta, lejos de evidenciar una intención dolosa de dañar el vehículo, refleja una reacción lógica ante la falla mecánica, con la finalidad de obtener instrucciones sobre cómo proceder.

En este contexto, si bien podría interpretarse —en el peor de los casos— que el accionar del conductor fue negligente, no existen elementos en la causa que permitan configurar una conducta dolosa en los términos invocados por la empleadora para justificar su despido. Esta circunstancia es suficiente para calificar al despido como arbitrario.

2.1.8. En este escenario, debe recordarse que la falta que se invoca para constituir justa causa de despido como “injuria grave” debe reunir los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. De modo tal que la cesantía, como máxima sanción laboral, debe quedar reservada para las transgresiones de mayor gravedad, que impidan continuar la relación dentro del marco de confianza, colaboración y buena fe en que debe desenvolverse. A tales efectos, resulta esencial para determinar la gravedad de la injuria la existencia de una violación grave de un deber contractual de prestación o de conducta que, teniendo en consideración el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales

derivadas del contrato de trabajo en cada caso, impidan continuar con el vínculo laboral (conf. CAT, Sala B, SDL N° 22/2017; CAPM, SDL N° 25/2016; CACR, Sala B, SDL N° 46/2014, con cita a Meilij, “Contrato de Trabajo”, T. II, pág. 462).

Así, el despido debe fundarse en hechos presentes y no pasados, y se lo considera como el último remedio (*ultima ratio*) al que no puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2001).

La apreciación integral de la injuria queda reservada a quien debe dictar la sentencia, de tal modo que en cada proceso el juez o jueza considera si la causal invocada por el empleador al proceder al despido del trabajador reviste o no ese carácter. De esta manera, la injuria laboral que habilita el despido con causa se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial, tanto que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el Tribunal 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 (conf. CAT, Sala B, SDL N° 20/2006; CAT, Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128).

En este orden, la injuria —como causal de rescisión del contrato de trabajo— tiene que darse a través de las probanzas aportadas a la causa con perfiles netos que la hagan aparecer como palpable y definida, sin tintes claroscuros que la delineen como cargada de subjetivismo, caracterizándola de personal. Tratándose el despido de la ruptura del vínculo contractual, que se pretende sea sin indemnización, le incumbe a la empleadora aportar prueba fehaciente sobre el hecho o los hechos que determinaron el distracto. Si la prueba no es fehaciente y deja en cambio en el ánimo del juzgador una actitud dubitativa, debe desecharse la medida dispuesta por la patronal y tomar al despido como injustificado, mandando a pagar las indemnizaciones de ley [conf. art. 381 del CPCC, por vía del art. 73 de la Ley XIV N° 1; CAT, Sala B, SDL N° 18/2014; SDL N° 91/2016, con cita a CAT, Sala única, SDL N° 115/1995; y SDL N° 02/1997; Fernández Madrid, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. II, par. 15.6.4., pág. 1848; CAT, Sala A, SDL N° 33/2017; CAPM, SDL N° 44/2014, con cita a CTrab. San Francisco (Córdoba), 08/11/90, TySS, 1991-655 (70); SCBA, 16/10/73, TySS, 1973/74-443].

En virtud de lo expuesto, no considero justificado el despido dispuesto por la empleadora, ya que no se ha acreditado en el expediente que el trabajador haya sido advertido sobre la presencia de una mancha de aceite en la plataforma de Puerto Madryn, ni que haya conducido la unidad desatendiendo las señales lumínicas de advertencia por

falta de aceite. Mucho menos se ha demostrado que haya existido una intención deliberada de provocar la rotura del vehículo.

2.1.9. En este contexto, aun cuando pudiera atribuirse al trabajador algún grado de negligencia en su accionar, ello no resulta suficiente para justificar un despido con causa. Más aún, teniendo en cuenta que no se ha acreditado la existencia de sanciones disciplinarias previas en su historial laboral. En el peor de los casos, la falta cometida —de haberse configurado— pudo haber sido objeto de una sanción menor, como una suspensión, pero no de la medida extrema del despido.

2.1.10. A todo lo dicho, debo agregar que —en cuanto a la "oportunidad" del distracto— la comunicación rupturista le endilgó al trabajador que no fue posible notificarlo del pedido de explicaciones debido a que *"el actor omitió mantener actualizado su domicilio"* (ver expresión de agravios, fs. 40vta.), atribuyéndole la responsabilidad del cambio de domicilio.

En la comunicación del despido señaló que *"…fue imposible notificarle pedido de informe al respecto dado que no fue hallado en el domicilio que declara ante esta empresa…Es evidente que su conducta se encuentra en la antípodas de las debidas, no sólo por omitir declarar su verdadero domicilio ante la empleadora…*.". Este mismo argumento fue esgrimido al contestar la demanda, oportunidad en la que manifestó que *"la carta documento no pudo ser entregada, ya que el actor se había mudado sin cumplir con la obligación de mantener actualizado su domicilio".*

Sin embargo, dicha alegación carece de sustento, toda vez que de la carta documento N° X. de fecha 24/05/2024, que tengo a la vista, surge que fue remitida a la dirección de A. J. y C. X. Playa Unión, Chubut, misma dirección a la que posteriormente, la demandada notificó en fecha 07/06/2024, al trabajador la finalización de la relación laboral "con justa causa", la cual el trabajador respondió mediante TLC de fecha 24/06/2024, *"Niego que no hayan encontrado el domicilio al cual recibí la misiva que contesto"… "Niego algún otro tipo de comunicación anterior a la mencionada".*

De ahí advierto que el trabajador, si bien contestó el despido directo denunciando como domicilio real la dirección L. C. N° X.- B° X. de abril, Código Postal N° X., ello no resulta suficiente para considerar que fue imposible solicitarle un informe del incidente en cuestión.

En efecto, la propia demandada remitió comunicaciones al domicilio A. J. y C. X., X Playa Unión, Chubut, incluyendo la carta documento del 07/06/2024 en la que le notificó la finalización del vínculo laboral con justa causa. Asimismo, el trabajador respondió dicha misiva mediante TLC de fecha 24/06/2024, en la que negó haber recibido cualquier otra comunicación anterior a esa.

Así las cosas, la conducta de la empleadora resulta contradictoria, ya que por un lado sostiene que el trabajador incumplió con su deber de informar un cambio de domicilio, y por el otro, envió la comunicación rescisoria al mismo domicilio por el que solicitó explicaciones y que no habría sido recepcionado por el trabajador.

De esta manera, la propia accionada utilizó ese domicilio para hacerle llegar la comunicación de despido, lo que desvirtúa su pretensión de responsabilizar al trabajador por una supuesta omisión que no encuentra sustento en las constancias de la causa.

2.1.11. A todo evento, en cuanto a los telegramas enviados al trabajador, observo otra diferencia conceptual relevante. La carta documento del 24/05/2024, mediante la cual el empleador solicitó información sobre lo sucedido, consta en la foja 109 del expediente digital con la anotación de que no fue entregada y devuelta al remitente. Sin embargo, en el formulario de devolución no se consignó el motivo de la falta de entrega, a pesar de que el documento prevé diversas opciones, como "no responde", "fallecido", "desconocido", "no existe", "número cerrado", "reiterado", "se mudó", "dirección incompleta" o "vacaciones". Tampoco se indicó si se dejó un aviso de visita, lo que impide conocer las razones de la no recepción del documento.

Sin embargo, en la carta documento de despido del 06/06/2024, la constancia de notificación que obra en la foja 111 del expediente digital señala que el destinatario "no respondió a la primera y segunda visita", para luego suscribir su recepción el día 13 de junio del mismo año.

Es decir, no existe ninguna constancia que advierta que la falta de entrega de la primera comunicación se haya debido a una falta del trabajador, sino del mismo correo postal, quien sí pudo entregar la segunda carta documento, con el despido.

Al respecto, ya se ha dicho que la mera remisión de una comunicación postal no cumplimenta por sí mismo los recaudos que la empleadora debe cumplir, si no le llega a la esfera de conocimiento del trabajador. Rigen al respecto dos reglas comunes a todos los casos en que la ley exige comunicaciones entre las partes: a) quien notifica toma a su cargo los riesgos inherentes a la frustración del acto por ineficacia del medio escogido; b) pero el destinatario no puede negar su colaboración para que la comunicación se produzca (por ejemplo, negándose a recibir la pieza postal o a firmar el recibo) (conf. CAT, Sala A, SDL N° 04/1997; CAT, Sala B, SDL N° 11/2021, con cita a Machado, José D., en Ackerman-Sforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, págs. 180 y 185).

Así las cosas, no tengo por acreditado que la comunicación que enviara la empleadora al trabajador haya sido debidamente remitida, lo que me lleva también a concluir que lo despidió sin darle debida ocasión, cuál fue su intención originaria, de permitirle explicar y defenderse sobre el incidente.

Ya se ha dicho al respecto que, en caso de una investigación interna en el seno de la patronal, resulta fundamental —por un principio elemental de buena fe— que el resultado de la misma y las conclusiones sean notificadas al interesado, máximo cuando ello ha sido motivo de despido posterior, para que el trabajador pueda efectuar su descargo y demás aclaraciones que estime pertinentes, esto crea la obligación del empleador de respetar el derecho de defensa del dependiente. Ello pone en movimiento un procedimiento aunque no sea reglado, de investigación que el imputado tiene el derecho de controlar, antes o después (conf. CACR, Sala B, SDL N° 28/2013, con cita a Justo López, Norberto Centeno y Juan C. Fernández Madrid, "LCT comentada", T.II, pág. 847 y 848 - "M. J. H. c/ Banco Patagonia S.A. s/ despido" – CNTRAB – SALA VI – 22/03/2012, AA771D, publicado el 27/06/2012).

En este caso, donde el mismo empleador consideró inicialmente requerir aquellas explicaciones, encuentro que su decisión de romper el contrato fue intempestiva, al renunciar a aquel requerimiento en la excusa de serle "imposible" localizar al trabajador, cuando se encuentra acreditado que podía razonablemente hacerlo, siendo su falta —en realidad— una consecuencia del servicio postal elegido.

2.1.12. En síntesis, por todo lo expuesto propicio al acuerdo rechazar el agravio vertido.

3. <u>Recurso de apelación de honorarios por altos de la parte actora. Y apelación de honorarios por bajos del letrado de la parte demandada.</u>

3.1. Resta por analizar las apelaciones de honorarios. La parte demandada apela los honorarios regulados al letrado de la parte actora por altos. Asimismo, el letrado de la demandada apela sus emolumentos por bajos.

3.2. Cabe señalar que la Sra. Jueza de la anterior instancia reguló al letrado apoderado del actor, Dr. L. O. M. en el 19,8% y los del Dr. A. M. S. en el 10%, porcentajes a aplicarse sobre el monto de condena que resulte determinado en la etapa de ejecución de sentencia. A tal fin, ponderó la importancia y calidad de los trabajos profesionales realizados, extensión de las tareas y éxitos obtenidos.

3.3. Considero que el sistema de honorarios establecido por la ley local dispone de herramientas razonables a los fines de valorar correctamente y a medida la labor de los profesionales que intervinieron en un determinado proceso. Es decir, no existen reglas preestablecidas, sino que cada caso debe ser merituado razonadamente de acuerdo a diversos parámetros, por ejemplo, los que establece el art. 5 de la Ley XIII N° 4.

Sin embargo, también lo es que es común encontrar ciertas alícuotas habituales para ciertos tipos de litigios. En este sentido, la proporción que esta Sala de la Cámara de Apelaciones propicia fijar —generalmente— para los letrados que intervienen por la parte que resulta totalmente vencedora en el pleito asciende a la suma equivalente al 19,60 % del

monto de condena a liquidar oportunamente. Este porcentual resulta de aplicar el 14%, el que se extrae de los parámetros de mínima y de máxima previstos por el art. 6 para el patrocinio (del 11% al 20% del monto del proceso); con más el 40% (a calcular sobre dicho porcentual). Esta alícuota es la que se encuentra prevista como parámetro de máxima a utilizar en concepto del arancel por procuración en el art. 8º de la ley XIII Nº 4.

También usualmente, se fija la suma equivalente al 14%, para los abogados apoderados de la parte vencida, la que resulta de aplicar el 10% más el 40% por procuración -alícuotas que se extraen de los parámetros porcentuales máximos (20% y 17%) y mínimos (11% y 7%) que, respectivamente, son contemplados por el art. 6°, 1er. y 2do., párr. de la Ley del arancel para los letrados de la parte vencedora y vencida.

3.4. En ese contexto, nótese que el porcentual regulado por la magistrada al letrado apoderado actor, parte ganadora resulta la suma de 19,8% y al letrado apoderado de la parte vencida consiste en la suma total de 10%. De allí, que advierto, que la magistrada omitió considerar el plus procuratorio consagrado en el art. 8 de la ley arancelaria al letrado apoderado de la parte demandada vencida y no así a la parte actora.

3.5. En consecuencia, corresponde salvar dicha omisión y regular los emolumentos a la parte demandada vencida, en la suma total del 14% incluido el plus procuratorio, suma resultante de aplicar el 10% con más el 40% por procuración. Ello también se ajusta a las tareas que han desarrollado los letrados en la causa, la complejidad del asunto y el resultado obtenido.

3.6. Por el contrario, respecto al cuestionamiento de la regulación de honorarios por altos a la parte actora no ha de prosperar. Ello en tanto, si bien la regulación de 19,8% se aparta en más por 0,2% del criterio que sigue esta Sala para determinar los emolumentos, considero que no pueden ser considerados altos desde que se encuentran tales alícuotas dentro de los mencionados parámetros de mínima y de máxima del arancel y, también desde la perspectiva que arroja la ínfima diferencia de la antes indicada pauta genérica seguida por esta alzada.

Es que para ello cabe entender que la justipreciación de lo actuado por los letrados apelantes, fue realizada por la Sra. Jueza *a quo* en ejercicio de su prioritaria potestad valorativa. Y en tal sentido, en tanto que no desorbite de las pautas de razonabilidad, la regulación practicada resulta irrevisable por este Tribunal de Alzada.

3.7. Por todo lo dicho, es que propongo al acuerdo hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por el letrado A. M. S., para regular el 14% incluyendo el plus procuratorio, sobre el monto de condena que resulte determinado en la etapa de ejecución de sentencia. Asimismo, propongo desestimar el recurso de apelación de honorarios por altos deducido por la parte demandada. Así lo voto.

4.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

4.1. En consecuencia, por los fundamentos dados, propongo al Acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado, para modificar los honorarios de la primera instancia, respecto al letrado apoderado de la parte demandada Dr. A. M. S., los cuales se establecen en la suma equivalente al 14%, incluido el plus procuratorio a calcular sobre el monto del capital de condena que sea determinado en la etapa de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; confirmándolo en todo lo demás que fuera materia de agravios.

4.2. En cuanto a las costas de Alzada, propongo que las mismas sean impuestas a la parte demandada, en tanto únicamente se hizo lugar al recurso de honorarios, que no amerita una alteración mayor en esta sede al criterio de costas al vencido (art. 69 del CPCC).

4.3. En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, la complejidad de la cuestión, y el éxito obtenido, propongo que los honorarios del Dr. L. O. M., letrado apoderado de la parte actora, sean regulados en el 5,88%y los del Dr. A. M. S., letrado de apoderado la demandada, en el 3% de sobre el monto de condena que resulte determinado en la etapa de ejecución de sentencia (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 y conc. de la ley XIII Nro. 4).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Aldo Luis De Cunto manifestó:

La claridad de la reseña que efectuara el Sr. Magistrado antes sufragante respecto de la Sentencia Definitiva N° 137/2024 (02/12/2024, fs. 25/33), así como de la expresión de agravios que vertiera la demandada recurrente mediante escrito ID 1755544 (fs. 40/44), y la contestación efectuada por la actora a través del escrito ID 1764266 (fs. 46/49), me eximen de reiterar el relato, por lo que me remito a la misma en homenaje a la brevedad, sin perjuicio de lo que se reseñará al tratar la impugnación.

I.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios formulados.

1) Comenzaré por señalar que no existe controversia en que el despido directo fue comunicado por la empleadora demandada al empleado actor mediante la carta documento A. (CD) X. del 07/06/2021, cuyo texto, transcripto en la sentencia a fs. 25/vta., 1er. párrafo, reza en lo pertinente: *"...Nos dirigimos a Ud. con el objeto de notificar su despido, con motivo de haber causado el día 22/05/2024 la rotura del motor del interno Nº 56 Dominio X. Como se ha informado, en el andén de la terminal de Puerto Madryn se advirtió pérdida de aceite, a pesar de lo cual Ud. haciendo caso omiso continuó la marcha que provocó la*

rotura del motor. Dejamos constancia que la rotura fue deliberada, pues la unidad cuenta con señales luminosas y sonoras de alarma de baja presión y bajo nivel de aceite. Asimismo, fue imposible notificarle pedido de informe al respecto dado que no fue hallado en el domicilio que declarara ante esta empresa. Es evidente que su conducta se encuentra en las antípodas de las debidas, no solo por omitir declarar su verdadero domicilio ante la empleadora, sino por provocar deliberadamente la rotura del motor, lo que significa un costo enorme para esta empresa que afronta dificultades económicas por causa de terceros. Liquidación final y certificaciones a su disposición en los respectivos plazos legales…".

Con relación a la causal del despido, el art. 243 de la LCT establece que *"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato del trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".*

Es así que se dispone la invariabilidad de la causa, de allí que la enunciación causal no puede ser ampliada, modificada ni sustituida por otra. Se crea, al decir de Etala, una "fijeza prejudicial"; es la llamada regla de invariabilidad que conduce a "cristalizar" los términos del debate judicial ulterior en torno a los hechos que oportunamente fueron expuestos y, obviamente, responde a las mismas finalidades que la exigencia de suficiente claridad, o sea, asegurar el derecho de defensa del trabajador (o del empleador, en caso de despido indirecto). Se presupone con razón, que el mismo quedaría menoscabado si permaneciera abierta hasta la traba de la *litis* la posibilidad de alterar los fundamentos de la decisión. No debe olvidarse el rol relevante que para la suerte del juicio se adjudica normalmente al intercambio epistolar entre las partes, de manera que concluido el mismo y ya en sede judicial no podrán alterarse los términos del debate material conforme quedó plasmado en aquél (conf. Machado, José D., en Ackerman-Sforsini: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, pág. 184).

2) De acuerdo a lo anterior, la juzgadora razonó que al actor se le imputó el hecho de haber causado la rotura deliberada del motor del colectivo que conducía el 22/05/2024, pues la unidad contaba con señales luminosas y sonoras de alarma de baja presión y bajo nivel de aceite las que fueron ignoradas y que además en el andén de la terminal se advirtió pérdida de aceite; que pese a todo ello y de manera desaprensiva -dicen-, el actor continuó la marcha que provocó que el motor se fundiera (ver sentencia a fs. 28, último párrafo y vta. 1er. párrafo).

En cuanto a las causales invocadas en el distracto, la demandada recurrente señala en su expresión de agravios que la magistrada nada dijo respecto de que no fue posible notificar

al trabajador el pedido de explicaciones acerca de lo sucedido con motivo de la rotura del motor. Y ello aconteció porque el actor omitió mantener actualizado el domicilio, atribuyéndole la responsabilidad del cambio del mismo.

Al respecto, corresponde señalar que la comunicación extintiva imputó al trabajador la falta de actualización de su domicilio, alegando que ello imposibilitó cursarle el pertinente requerimiento de explicaciones. En tanto se sostuvo que *"…fue imposible notificarle pedido de informe al respecto dado que no fue hallado en el domicilio que declara ante esta empresa… Es evidente que su conducta se encuentra en las antípodas de las debidas, no sólo por omitir declarar su verdadero domicilio ante la empleadora…".* Similar fundamento fue esgrimido en la contestación de demanda, reiterándose que *"la carta documento no pudo ser entregada, ya que el actor se había mudado sin cumplir con la obligación de mantener actualizado su domicilio"* (fs. 13 *in fine*).

Tales afirmaciones carecen de sustento probatorio, ya que la carta documento del 24/05/2024 –por la cual requería explicaciones– fue enviada al mismo domicilio donde luego se notificó el despido con causa el 07/06/2024.

Al responder el 24/06/2024, el trabajador negó haber recibido notificaciones previas y ratificó la recepción de la carta de despido. Si bien en esa oportunidad denunció un distinto domicilio real, ello no justifica la imposibilidad haberle cursado el pedido de explicaciones de manera adecuada por parte de la empleadora.

La postura de la demandada resulta contradictoria, pues responsabiliza al trabajador por no actualizar su domicilio, pero emplea la misma dirección para notificar la extinción de la relación laboral.

De este modo, la conducta de la empleadora desvirtúa su pretensión de atribuir la responsabilidad al trabajador de la falta de recepción de la primera comunicación, pues, en definitiva, utilizó el mismo domicilio que previamente había considerado inadecuado o incorrecto para notificar la finalización del vínculo laboral por causa atribuible al actor.

Asimismo, comparto la observación realizada por el colega prevotante respecto a la inconsistencia en las notificaciones remitidas. La carta documento del 24/05/2024, mediante la cual se requería explicaciones al trabajador acerca de lo sucedido en fecha 22/05/2024, fue devuelta sin entrega, sin que conste en el formulario la causal específica ni la eventual colocación de un aviso de visita. En contraposición, la misiva rescisoria del 06/06/2024 sí registra intentos de entrega previos a su efectiva recepción del 13/06/2024.

Estos hechos revelan que la falta de recepción de la primera carta documento no puede atribuirse al trabajador, sino más bien a deficiencias del servicio postal. Como bien señaló el Dr. Walter, tal contradicción se acentúa en la postura adoptada por la demandada respecto del domicilio del trabajador. Por un lado, le imputa la falta de actualización de su domicilio como obstáculo para notificarle el pedido de explicaciones; por otro, utiliza la

misma dirección para remitirle la carta documento de despido y otras comunicaciones previas.

Esta conducta contradictoria evidencia una falta al deber de obrar de buena fe, principio fundamental que debe regir entre las partes en la celebración, ejecución y extinción de la relación laboral, conforme lo establece el artículo 63 de la LCT. Dicho principio es la base sobre la cual se asienta cualquier relación jurídica de consenso y, con mayor razón, la relación laboral en todas sus etapas, desde su formación hasta su conclusión, constituyendo un eje rector que impregna todo el ordenamiento legal (conf. Ackerman, Mario E. –Director– y Sforsini, María Isabel –Coordinadora–, "Ley de Contrato de Trabajo", Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2017, T. I, pág. 538).

En definitiva, el propio accionar de la empleadora pone de manifiesto que el argumento esgrimido para justificar la imposibilidad de cursar el pedido de explicaciones carece de sustento fáctico, y que la decisión de extinguir el contrato resultó intempestiva, al prescindir de la instancia previa que el propio empleador había considerado necesaria en un principio.

3) Siguiendo con el análisis del agravio formulado, el recurrente cuestiona la valoración de la prueba, sosteniendo que quedó acreditado que el trabajador fue debidamente advertido sobre la pérdida de aceite del vehículo y, pese a ello, decidió continuar la marcha, provocando intencionalmente la rotura del motor.

En cuanto a las declaraciones testimoniales, cabe poner de resalto que la magistrada de grado ponderó los testimonios de los Sres. J. H. H., O. E. R., R. E. S., G. D. Z. y P. L. D. A.

Específicamente, al analizar la causal invocada la magistrada de grado señaló que del relato de los propios involucrados surge que H. y Z. no le avisaron a M. de la pérdida de aceite como se relató en la demanda, ni como se describió en la misiva extintiva, con lo cual no hizo caso omiso a ninguna advertencia ni continuó dolosamente con la marcha del vehículo (ver sentencia a fs. 31, segundo párr.).

Dicho lo anterior, diré que, analizada la grabación por Sistema Webex del testimonio de J. H. H., corroboro que lo expuesto en la sentencia se ajusta a lo respondido por el testigo, y destaco que el mismo refirió que trató de llamar al trabajador para avisarle del rastro de aceite pero se confundió de chofer, desistió de llamar y llegó a la terminal. Allí avisó que lo llamaran, y que cuando consiguieron el teléfono y le avisaron dijo que ya se le había detenido el coche.

Asimismo, en cuanto a la declaración de G. D. Z., comenta que el día en cuestión el actor salía 10:30 horas y a los minutos lo llama H. H. preguntando quién andaba en el coche que iba adelante porque veía una pérdida de aceite que había encontrado en la ruta supuestamente de ese coche, dijo que no tenía el teléfono de M. entonces se comunicó con

R. y le dijo que le había mandado un mensaje a M. pero el coche ya había quedado parado, ahí supuestamente se había roto.

Por consiguiente, es de considerar que la causal invocada en los términos de la misiva rupturista, esto es *"... en el andén de la terminal de Puerto Madryn se advirtió perdida de aceite, a pesar de lo cual Ud. haciendo caso omiso continuó la marcha hasta que provocó la rotura del motor..."*, y los hechos invocados en la contestación de demanda *"Encontrándose el ómnibus estacionado en una de las dársenas de la terminal de ómnibus de Puerto Madryn, el conductor de otra unidad que realizaba similar recorrido –J. H.– advirtió en las calles aledañas a la terminal de ómnibus, y por las cuales los vehículos ingresan a plataforma, que existía un reguero de aceite. Sin poder precisar a qué rodado correspondía, le avisó a M. que revisara el vehículo ya que podría tratarse de la unidad que él conducía. Luego de estar algunos minutos detenido en la dársena correspondiente de la terminal, el Sr. G. D. Z. también le alertó que el vehículo tenía una pérdida de aceite que era visible por el manchón que estaba dejando en la plataforma. Es decir, en dos oportunidades le fue advertido al conductor de la unidad R. M. que se observaba una importante pérdida de aceite del motor. Haciendo caso omiso de la advertencia, a las 10:30 hs. aproximadamente el conductor puso en marcha el motor,"* (ver fs.12/ vta.) no fue acreditada en autos.

4) Respecto a la causal invocada de hacer caso omiso a las señales luminosas y sonoras de alarma del automotor, corresponde señalar que, tal como refiere el colega prevotante, no se encuentra debidamente acreditado que dichas señales hubieran funcionado correctamente al momento del hecho. Tampoco se ha incorporado una pericia técnica que respalde su correcto funcionamiento o su eventual falla, por lo cual todo lo manifestado en este sentido permanece en el terreno de las conjeturas.

Esta falta de prueba técnica reviste especial relevancia, ya que la presunta omisión del trabajador frente a los avisos del sistema de señales fue considerada por la empleadora como una conducta deliberada, tendiente a provocar la rotura del motor.

Sin embargo, en el ámbito del derecho laboral, la carga probatoria recae sobre quien invoca una causal de despido, debiendo demostrar de manera fehaciente no sólo la existencia del hecho imputado, sino también su gravedad, proporcionalidad y contemporaneidad. En este caso, correspondía a la parte demandada acreditar que el actor hizo caso omiso a los avisos del sistema de señales y continuó la marcha de manera consciente y deliberada, causando intencionalmente el daño al vehículo. No obstante, ello no ha sido demostrado en autos.

Por consiguiente concuerdo con la magistrada de grado, cuando señaló que *"Tampoco quedó acreditado que se hayan efectivamente activado las señalas luminosas y sonoras dando cuenta del desperfecto, habiendo el actor negado rotundamente esta circunstancia*

tanto al momento de repeler la causal de despido mediante TCL como al momento de interponer la acción. Todos los testigos relataron que estas unidades cuentan con este tipo de sistemas, ahora bien que se hayan activado el 22/5/2024 en la unidad que conducía M. no deja de ser una mera conjetura, esta circunstancia no fue demostrada. Se trataba de una unidad antigua, modelo 2008/2009 conforme relató H., mientras la que éste conducía era modelo 2014. En lo que al punto respecta resulta relevante lo manifestado por el testigo A. -mecánico de la demandada- quien refirió que el sistema preventivo de la empresa para revisar las unidades es precario, no es algo bien hecho, dijo; que él trabajó en otras empresas que tienen un sistema preventivo por kilometraje. Que el sistema preventivo eléctrico también es precario. Que quedan registrados en la computadora los arreglos que se hacen, no los mantenimientos habituales." (fs. 31 vta., tercer párr.).

De la escucha de las declaraciones testimoniales incorporadas a la causa surge que las mismas no constituyen una prueba directa sobre el estado del sistema de advertencias del vehículo en cuestión, sino que refieren, en términos generales, a los mecanismos con los que suelen contar las unidades de transporte. Lo relevante en este caso consistía en determinar si el colectivo que conducía el trabajador el día del siniestro contaba efectivamente con todos sus sistemas de aviso en condiciones óptimas y, en caso de ser así, establecer en qué momento exacto se activaron las señales de alerta, circunstancias que no pudo acreditar la demandada.

Por otro lado, el recurrente ha enfatizado la declaración del testigo A., mecánico de la empresa, quien sostuvo que "el motor se rompió porque el chofer no prestó atención, siendo un profesional". Sin embargo, como bien indicó el Dr. Walter, dicho testimonio no resulta concluyente, ya que el propio testigo reconoció que la falla pudo haberse producido por razones mecánicas. En particular, señaló que "se rompió un tapón del compresor de aire del motor, que es lo que mantiene el colectivo con aire comprimido", añadiendo que este desperfecto "puede ocurrirle a cualquiera". Asimismo, también manifestó que el sistema preventivo de la empresa era precario y que el mantenimiento no se encontraba debidamente registrado.

Otro testimonio relevante es el de R., Jefe Supervisor, quien dijo que fue el propio M. quien le mandó a él un video en donde se podía observar que salía humo blanco del caño de escape y que el rodado se encontraba detenido en marcha. Tal como destacó el colega prevotante, de esta prueba no se desprende que el actor hubiera ignorado las advertencias del sistema ni que hubiera continuado la marcha con conocimiento pleno del desperfecto. Por el contrario, su conducta refleja una intención de comunicar la situación y recibir instrucciones, lo que resulta incompatible con la hipótesis de la empleadora sobre la existencia de un "inocultable afán de daño" (ver sentencia, fs. 31 último párrafo/ vta. segundo párr.).

Este testimonio no fue citado en la expresión de agravios de la demandada, sino que se limitó a referir que el trabajador se *"entretuvo grabando alegremente un video mientras el desastre iba en aumento…"* (fs. 42 primer párr.), sin ningún sustento probatorio.

Así pues, habiendo observado la videograbación del mismo, la valoración efectuada por la jueza resulta acorde a lo declarado, siendo relevante lo expuesto por el testigo en cuanto consideró que en su carácter de jefe supervisor el trabajador hizo bien en avisarle (ver sentencia, fs. 31 vta. primer párr.). A ello se le suma, que consta acreditado que el video en cuestión fue cortito (10/15 segundos) y de ello nada dijo la demandada recurrente (ver fs. 31 *in fine*).

4) Al respecto debe recordarse que la prueba debe ser valorada en su conjunto, tratando de vincular armoniosamente sus distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por el art. 386 del CPN (art. 390 del CPCC Chubut), puesto que el proceso debe ser tomado en su desarrollo total y ponderado en su múltiple unidad: las pruebas arrimadas unas con las otras y todas entre sí. Las pruebas en general no son susceptibles de fraccionarse para que la parte que las invoca aproveche lo que le es útil y deseche lo que la perjudica, ni de fragmentar el todo integrado por la reunión de los elementos probatorios. En apoyo de la doctrina expuesta, la Corte reiteradamente ha casado sentencias por omitir valuar en conjunto las pruebas, o bien al interpretarlas parcialmente o en forma aislada de los elementos aportados a la causa; es decir, sin integrarlos ni armonizarlos en su totalidad, al expresar que "la valoración de la prueba exige una apreciación global e integradora de los elementos de juicio incorporados al proceso" (conf. CSJN, 2/10/90, LL, 1991-B-280) (conf. Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado", Ed. Astrea, 1993, T° 2, págs. 343/344).

Asimismo, en cuanto al despido con causa, cabe expresar que el concepto de injuria es una fórmula general que en su contenido cierto no difiere mayormente del incumplimiento del contrato a secas, que siempre cuando es grave, hace posible su extinción unilateral con cargo al incumplidor. Es que se trata de un estándar jurídico, es decir de un tipo legal muy abierto y flexible, dentro del cual las situaciones de hecho encajarán o no según la valoración que deberá ser hecha prudencialmente por los jueces (conf. art. 242 de la LCT) (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley, 2007, Tº IV, pág. 291). Como requisitos generales la ley ha establecido que la causa de despido debe ser grave y que responda a las características de proporcionalidad, oportunidad o contemporaneidad y respeto a la regla "non bis in idem".-

Respecto a la gravedad se ha señalado que el incumplimiento contractual injurioso debe serlo objetivamente, lo que significa que la posición subjetiva de quien dispone la rescisión, por más que sea probada, no cuenta mayormente en la ponderación (conf. Ramírez Bosco,

op. cit., ídem, pág. 293). La idea de proporcionalidad es próxima sino se superpone con la exigencia de que la injuria sea grave y tal que haga insostenible el vínculo contractual (conf. aut. cit., op. cit., ídem, pág. 294). La oportunidad implica que el lapso que medie entre la infracción al contrato y el despido sea breve, apenas el necesario para conocer la situación, valuarla y obrar en consecuencia, por tal razón se habla de contemporaneidad (conf. aut. cit., op. cit., ídem, pág. 295). Y en cuanto al requisito del "non bis in idem", el mismo importa que el ejercicio del poder disciplinario se agota por su uso respecto de cada caso determinado, lo cual no sólo significa que no se puede agregar luego otra sanción, sin que tampoco se la pueda modificar para agravarla (conf. aut. cit., op. cit., ídem, pág. 299).-

En tal orden de ideas, es de recordar que para erigirse en justa causa de despido el obrar contrario a derecho, que es injuria, este incumplimiento debe asumir cierta magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT (conf. C. 2da. Civ. Com. Minas y Trabajo de Catamarca, 26/9/97, N.O.A., 1998-4-21).

5) Por todo lo antes dicho, entiendo que lo imputado al trabajador fue una actitud dolosa tendiente a dañar el motor del vehículo, lo que, como ya se ha analizado, no ha sido debidamente acreditado en autos.

Tal como bien sostiene la juzgadora de primera instancia, no sólo no se demostró que el actor hubiera recibido un aviso oportuno sobre la pérdida de aceite del motor en la terminal de Puerto Madryn, sino que tampoco se acreditó fehacientemente que las luces y señales de advertencia hubieran funcionado correctamente en el momento del siniestro. Como se ha señalado, no existe prueba técnica concreta que permita afirmar que el sistema de alarmas lumínicas y sonoras se activó antes de la rotura del motor, ni tampoco que, de haberlo hecho, el trabajador efectivamente hubiera podido percibirlas a tiempo. Todos los testimonios incorporados hacen referencia a que este tipo de unidades cuentan con mecanismos de advertencia, pero ninguno de los declarantes pudo afirmar con certeza que en la unidad conducida por M. dichos mecanismos funcionaran correctamente el 22/05/2024.

Asimismo, tampoco se probó que el trabajador hubiera cambiado de domicilio sin notificar a su empleadora, circunstancia que la parte demandada pretende esgrimir en su contra. Antes bien, de las constancias del expediente sí se extrae con claridad que no se agotó la instancia de pedido de explicaciones previa a la aplicación de la sanción más gravosa, como hubiera correspondido. No hay constancia de que se hubiera convocado al trabajador para que brinde su versión de los hechos, ni que se le hubieran requerido aclaraciones antes de adoptar la decisión de despedirlo.

En consecuencia, resulta evidente que las causales invocadas por la parte demandada para justificar la desvinculación del trabajador no han sido acreditadas, lo que conduce

necesariamente a calificar el despido como injustificado. En todo caso, y como lo destacó el Dr. Walter, el actor pudo haber incurrido en una conducta negligente, pero no dolosa como para merecer una sanción extrema como el despido.

Por último, en otro orden de ideas, es dable señalar que el cuestionamiento del recurrente referido a que el interrogante formulado por la magistrada no constituye un adecuado razonamiento, ya que se limitó a realizar preguntas y no a exponer fundamentos (ver fs. 43 *in fine*), no contienen una crítica concreta y razonada de los fundamentos que resultaron dirimentes para la decisión adoptada en la sentencia.

Por todo lo expuesto, es que concuerdo en rechazar el agravio de la demandada.

6) En cuanto a los recursos de apelación de honorarios, cabe señalar que en el decisorio se reguló al letrado apoderado del actor, Dr. L. O. M. en el 19,8%, y al letrado apoderado de la demandada Dr. A. M. S. en el 10%, porcentajes a aplicarse sobre el monto de condena que resulte determinado en la etapa de ejecución de sentencia.

En cuanto al porcentual de los emolumentos examinados en el considerando precedente, la demandada apela los honorarios del Dr. M. por elevados, mientras que el Dr. S. recurre sus honorarios por bajos.

Respecto del recurso contra los honorarios del Dr. M. por altos, cabe señalar que si bien ellos resultan en un 0,2% por encima de lo que esta Sala determina para los letrados de la parte vencedora, no corresponde considerarlos desproporcionados, en tanto la diferencia es mínima y se encuentran tales alícuotas dentro de los parámetros de mínima y de máxima prevista en el art. 6 de la ley XIII Nº 4.

Ahora bien, respecto a los emolumentos regulados al letrado de la parte demandada, bien advirtió el colega prevotante, que se encuentran por debajo de lo que fija este Cuerpo para los letrados apoderados de la parte vencida que totaliza un 14% (10% + 40%), en tanto se advierte que se omitió incorporar el 40% de plus procuratorio.

En consecuencia de lo anterior es que también habré de concluir en que corresponde rechazar la apelación de honorarios por altos interpuesta por la demandada, y que corresponde hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por el letrado A. M. S., para regular el 14%, incluido el plus procuratorio, sobre el monto de condena. Sin costas porque no las genera la materia regulatoria.

III.- En consecuencia de lo anterior, también propicio al acuerdo revocar parcialmente el fallo apelado, para modificar los emolumentos de la primera instancia respecto al Dr. A. M. S., letrado apoderado de la parte demandada, en el 14%, plus procuratorio incluido, a calcular sobre el monto del capital de condena que sea determinado en la etapa de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; confirmándolo en todo lo demás que fuera materia de agravios.

En cuanto a las costas de Alzada, atento el principio objetivo de la derrota, las mismas se imponen a la recurrente vencida (conf. art. 69 del CPCC).-

Respecto a los honorarios por los trabajos realizados en esta sede, dado el resultado del pleito, así como el mérito y extensión de los trabajos desarrollados, encuentro ajustado a derecho fijar los del letrado apoderado de la actora, Dr. L. O. M. en un 5,88%; y los del letrado apoderado de la demandada, Dr. A. M. S., en un 3%; en todos los casos sobre el monto del proceso a determinar en etapa procesal oportuna (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII Nº 4), con más el IVA pertinente (conf. leyes 23349 y 23871).-

A la luz de todo lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

Visto el Acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

1) REVOCAR parcialmente el fallo apelado, para modificar los honorarios de la primera instancia, respecto al letrado de la parte demandada Dr. A. M. S., los cuales se establecen en la suma equivalente al 14%, incluido el plus procuratorio a calcular sobre el monto del capital de condena que sea determinado en la etapa de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; confirmándolo en todo lo demás que fuera materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

3) REGULAR los honorarios de los Dres. L. O. M. y A. M. S. en el 5,88% y 3%, respectivamente, del monto que resulte del proceso.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. De Cunto dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Walter, expresión del acuerdo al que se arriba.-

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 (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 “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) REVOCAR parcialmente el fallo apelado, para modificar los honorarios de la primera instancia, respecto al letrado de la parte demandada Dr. A. M. S., los cuales se establecen en la suma equivalente al 14%, incluido el plus procuratorio a calcular sobre el monto del capital de condena que sea determinado en la etapa de ejecución de

sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; confirmándolo en todo lo demás que fuera materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

3) REGULAR los honorarios de los Dres. L. O. M. y A. M.

S. en el 5,88% y 3%, respectivamente, del monto que resulte del proceso.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

G. NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____10_____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA