



ACUERDO: En la ciudad de Cutral Co, Departamento Confluencia de la Provincia del Neuquén, a los dieciocho días (18) del mes de abril del año dos mil veintitrés (2023), la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, integrada con los señores Vocales, Dres. Alejandra Barroso y Pablo G. Furlotti, con la intervención de la Secretaria de Cámara Victoria P. Boglio, dicta sentencia en estos autos caratulados: "**BENITEZ WALTER ALEJANDRO C/ SECURITAS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE HABERES**" (JCUCI2-EXP-85345/2019), del Registro de la Secretaría Laboral del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Especial de Proceso Ejecutivos, Laboral y de Minería N° Dos de la II Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Cutral Co y en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de la localidad mencionada, dependiente de esta Cámara.

De acuerdo al orden de votos sorteado la **Dra. Alejandra Barroso** en primer lugar, dijo:

I.- A fs. 160/173 obra sentencia de primera instancia de fecha 29 de diciembre de 2022 mediante la cual la jueza interviniente hace lugar a la demanda interpuesta por Walter Alejandro Benítez y condena a la demandada SECURITAS ARGENTINA SA a abonar las sumas que consigna conforme los rubros que declara procedentes, con más los intereses devengados.

Impone costas y difiere la regulación de honorarios.

Dicho pronunciamiento es apelado por la demandada quien expresa agravios, conforme surge del escrito obrante a fs. 176/177vta.

Conferido el pertinente traslado, el mismo es contestado conforme resulta del escrito obrante a fs. 179/180.

II.- Agravios

1.- La apelante se agravia por considerar que la jueza incurrió en arbitrariedad en la valoración de los hechos y de la prueba, en particular al concluir que no se encuentra probado el



hecho imputado, reconocido por el actor y que constituía el supuesto de injuria que impedía la prosecución del vínculo.

Describe el hecho que consistió en que el actor (vigilador privado), fuera de su horario y dentro de un establecimiento privado (cliente de la demandada) se llevó de un locker un bien que no era de él, lo ocultó en su mochila y lo devolvió recién luego de que el gerente de la sucursal se lo reclamara.

Cuestiona que se descalifiquen procesalmente las explicaciones del propio actor, concordantes con los dichos de su demanda, por no haberse producido prueba pericial caligráfica.

Con respecto a esta, destaca que se vio frustrada ante el incumplimiento del actor de formar cuerpo de escritura, pues fue convocado bajo apercibimiento del art. 394 del CPCyC y el actor no se presentó ni pidió nueva audiencia, por lo que entiende que, por aplicación de la citada norma, se debe tener por reconocido el documento.

Por otro lado, aduce que en la sentencia se califica, en forma arbitraria, el hecho como un "error", lo cual contradice las reglas de la sana crítica.

Señala que el objeto en cuestión (oso de peluche) constituye un bien mueble que se encontraba dentro de un establecimiento privado, en un locker, lugar destinado al resguardo de objetos privados.

En este sentido, considera que no puede entenderse como un error que alguien retire un objeto de un locker de seguridad, lo esconda en su mochila y se lo lleve a la casa, lo que no se condice con el actuar de una persona normal, y menos de un vigilador privado.

Manifiesta que las cosas resguardadas en un locker no son cosas perdidas susceptibles de "hallazgo", por el contrario, son cosas resguardadas por su dueño para evitar que se las lleven.

Con cita del art. 1955 del CCyC dice que, aun considerando en forma hipotética que era una cosa perdida, debía restituirla, y no llevársela a su casa oculta en la mochila para eventualmente

publicarla en las redes, donde también se puede publicar para venta irregular.

Expresa que esto refuta la afirmación de la jueza en cuanto expresó que es un objeto que fue encontrado y no hurtado por el dependiente.

Manifiesta que la conducta del actor implica la pérdida total de confianza, lo que justifica el distracto.

Expresa que la ponderación de la sentenciante en tanto tiene en cuenta que el elemento fue devuelto a su dueña es irrelevante pues el hecho ocurrió, sin importar luego su desenlace, la devolución no hace desaparecer el hecho reprochable y, además, la devolución surgió por el reclamo del cliente, no por motivación propia del actor.

Cuestiona igualmente que se afirme que el hecho se produjo sin generar perjuicio alguno a la empleadora, ya que ello es irrelevante pero además falso, en tanto se sufre perjuicio en la imagen de una empresa de seguridad cuando su cliente observa que uno de los vigiladores se lleva cosas ajenas ocultas en su mochila.

Por todo lo expuesto, solicita se revoque la sentencia y se rechace la demanda, con costas.

2.- En subsidio, pide que se deje sin efecto el incremento indemnizatorio del art. 2 de la Ley 25323.

Expresa que se sanciona a su parte a pesar de reconocer que el hecho que motivó el distracto con causa existió, en consecuencia entiende que el despido fue en su momento justificado. Entiende que mal podría haberse pagado indemnizaciones por un despido causado por el hecho reconocido por el actor.

Cita jurisprudencia que hace a su derecho.

III.- Contestación de agravios

En primer lugar, el actor solicita que se declare desierto el recurso en los términos del art. 265 del CPCyC.

En segundo lugar y, sin perjuicio de lo anterior, responde las críticas.



Manifiesta que la apelante no se hace cargo de que lo sustancial de la decisión es que el hecho no era injurioso, no revestía gravedad para terminar con el vínculo laboral, y los cuestionamientos del recurrente no aportan nada en este aspecto.

Tampoco se hace cargo de la falta de acreditación de la autenticidad de la documental adjuntada, correspondiendo al apelante notificar al actor para que realice el cuerpo de escritura, y así lo sostuvo la sentenciante.

Señala que la accionada no critica la falta de gravedad que ponderó la jueza en los términos del art. 242 de la LCT. No acredita ningún perjuicio y sólo efectúa una valoración subjetiva del hecho sin aportar algún dato objetivo que surja del expediente y que pueda concluir la intención de dañar los intereses económicos de la empresa o de otras personas.

Se opone a la no aplicación del art. 2 de la Ley 25323 por los fundamentos que expone y a los que me remito.

Solicita que se rechace el recurso, con costas.

IV.- Admisibilidad del recurso

Considero que las quejas traídas cumplen, aunque mínimamente, con la exigencia legal del art. 265 del CPCyC, con las salvedades que señalo.

Pondero la cuestión con un criterio favorable a la apertura de los recursos, en miras de armonizar adecuadamente las prescripciones legales, la garantía de la defensa en juicio y el derecho al doble conforme (art. 8 ap. 2 inc. h) del Pacto de San José de Costa Rica), a la luz del principio de congruencia.

En este aspecto, entiendo que el derecho al recurso integra las garantías del debido proceso, conforme se establecen en el art. 8 de la CADH, las cuales son aplicables en todos los procesos sin importar la materia de que se trate, conforme jurisprudencia de la Corte IDH (OC N°18/03 del 17/9/2003, "Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados", párr. 123-124, entre otros).

Asimismo, estas garantías procesales deben servir como pautas interpretativas de lo dispuesto en los códigos de procedimiento,



entre ellos los arts. 265 y 266, en tanto esta normativa es reglamentaria de aquellas garantías constitucionales.

Por ello, debe tenerse en cuenta esta dimensión constitucional del procedimiento civil con fundamento en las garantías del debido proceso (arts. 18 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional; arts. 27 y 58 de la Constitución de la Provincia de Neuquén).

Finalmente, analizaré la totalidad de los agravios vertidos sin seguir a la apelante en todos y cada uno de los argumentos y razonamientos que expone sino sólo tomando en consideración aquellos que resulten dirimentes o decisivos en orden a las cuestiones planteadas.

V.- Análisis de los agravios

1.- En la sentencia que llega apelada, la jueza de primera instancia precisó que el conflicto entre las partes versaba acerca de las razones del despido y, en su caso, la procedencia de los rubros indemnizatorios reclamados por el trabajador.

Repasó la noción de injuria laboral y destacó que la carga de la prueba del hecho que había motivado el despido pesaba sobre quien decidió el distracto.

Transcribió la carta documento por medio de la cual la empresa despidió al trabajador y consideró que sus términos eran precisos.

Luego, a partir de las afirmaciones vertidas por las partes en sus escritos introductorios, concluyó que el hecho consistía en que el trabajador (fuera de su jornada laboral) encontró un oso de peluche en el locker de un supermercado (propiedad de un cliente de su empleadora); se lo llevó a su casa sin dar aviso al supervisor de esa sucursal y unas horas después se lo restituyó a su dueña.

Consideró que si por hipótesis se tuviera por acreditado que el trabajador se llevó el oso de peluche para publicarlo en las redes, igualmente ello no revestiría gravedad como para justificar el distracto.



Destacó que la pronta devolución del objeto no le causó perjuicio a la empleadora, por lo que juzgó como no acreditado que el despido haya sido con causa justificada.

En otro orden, para el supuesto de tener por acreditada plenamente la causal invocada por la empresa, la magistrada entendió que la medida adoptada (despido) era desproporcionada si tenía en cuenta la ausencia de antecedentes disciplinarios, la función del trabajador (vigilador) y las condiciones en las que cumplía su tarea (no se acreditó ninguna conducta irregular previa de parte del trabajador).

En síntesis, consideró que no se había configurado el hecho objetivo de carácter injurioso (grave y proporcional) que sustente la pérdida de confianza invocada por la empresa. Por ello, calificó al despido como incausado y condenó a la demandada a indemnizar al trabajador.

En cuanto a la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, la admitió porque tuvo por probado que el trabajador intimó al pago de los rubros previstos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) relacionados con el despido y, pese a ello, la empleadora rechazó tal requerimiento y dio lugar al inicio de este juicio.

2.- En su primer agravio, la empleadora cuestiona la valoración de la prueba que hizo la jueza de grado, a partir de la cual concluyó que el hecho que motivaba el despido no estaba probado.

En línea con lo anterior, intentó refutar diferentes consideraciones vertidas en la sentencia, como por ejemplo la ausencia de perjuicio ante la devolución del objeto o si se trató de un "error" el hecho de que el trabajador se haya llevado el oso de peluche a su domicilio.

Sin embargo, más allá de estos cuestionamientos concretos, considero que la apelante omite confrontar las razones dirimientes del fallo, esto es, la aseveración de la magistrada -por vía de hipótesis- acerca de que el hecho invocados por la empleadora en su



misiva rupturista no reviste gravedad ni guarda adecuada proporcionalidad con la sanción escogida (despido).

De este modo, las consideraciones acerca de estos dos aspectos del caso llegan firmes a esta instancia por ausencia de una crítica concreta y razonada (art. 265 del CPCyC). Por ello, aunque aborde las quejas de la apelante y, eventualmente, admita que el hecho invocado resultó acreditado (tal el objeto puntual de su agravio), cierto es que ello resultaría insuficiente como para revertir la suerte de la decisión apelada.

Nótese que la empresa, en el desarrollo de su agravio, recorre un camino a medias, porque si bien cuestiona ciertos pasajes de la sentencia, no se hace cargo del resto de las consideraciones que motivan y sostienen por sí mismas el fallo puesto en crisis.

Es sabido que "La proporcionalidad en la reacción está en directa relación con la gravedad de la falta, porque no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida para resolver el vínculo con causa, sino solo aquel o aquellas reiteraciones de aquel que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo..." (Vázquez Vialard y Ojeda "Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada", tomo 3 pág. 355; Ed. Rubinzal Culzoni).

En el mismo sentido se ha señalado que si el trabajador tiene antecedentes disciplinarios desfavorables, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido, sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes. Esto porque la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria). Es decir que los



antecedentes desfavorables del trabajador sólo cobran virtualidad ante una nueva falta sancionable (conf. Sup. Corte Bs. As., L. 37755, sent. del 27/10/1987, "Villera, Rubén A. v. S.A. Nestlé de Productos Alimenticios s/ indemnización por despido", AyS 1987-IV-479.).

Por último, en relación a la pérdida de confianza (causal invocada por la empleadora), la doctrina tiene dicho que "[...] la relación laboral, se asienta sobre un complejo de derechos y deberes que deben ser apreciados en un marco de colaboración, solidaridad y buena fe, y que se espera de las partes que se comporten respectivamente como un buen trabajador y un buen empleador (art. 62 y 63 LCT), pues el contrato de trabajo no es meramente un contrato de cambio sino que involucra a las personas, sus derechos e intereses, dentro de una comunidad laboral. En ese marco se insertan los deberes de fidelidad y no concurrencia que la ley impone al trabajador (arts. 85 y 88 LCT), dirigidos a omitir toda conducta que pueda perjudicar los intereses del empleador. Cuando el trabajador incurre en actos que ponen en cuestión esos deberes de fidelidad y no concurrencia, el empleador pierde la confianza en aquél; (...) Ahora bien, esta pérdida de confianza, si bien se afina en el elemento subjetivo, ya que el empleador tiene frustrada la esperanza del comportamiento personal del trabajador, debe sustentarse en incumplimientos objetivos, los cuales, analizados a partir de la gravedad del hecho y proporcionalidad de los antecedentes disciplinarios, no consienten la prosecución del vínculo. La pérdida de confianza, debe estar fundada en actos que configuren una causal extintiva del vínculo, ya que aquéllos difuminan la confianza del empresario con base en los deberes de fidelidad y compromiso..." [Matías F. Lanchini, "Pérdida de confianza como causal de despido", Publicado en: Información Legal - Thomson Reuters (La Ley), 23/05/2016, 8 - La Ley 2016-C, 398, Cita Online: AR/DOC/921/2016)].

En el caso, la jueza de grado entendió que la falta atribuida al trabajador no constituiría en sí misma una injuria suficiente



como para legitimar el despido, al tiempo que tampoco encontró algún antecedente disciplinario que permita efectuar un análisis conjunto de la situación. Luego, esta justificación de la decisión apelada no mereció reproche alguno de parte la empresa apelante, por lo que merece ser confirmada.

3.- En su segunda crítica, la empleadora solicita que se deje sin efecto la admisibilidad de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323.

Sostiene que su parte mal podría haber pagado la indemnización, cuando el hecho en sí mismo fue reconocido por el propio trabajador, e invoca el precedente "Casiano" de esta Cámara.

En mi opinión, este agravio también debe desestimarse.

En efecto, el primer párrafo del art. 2 de la Ley 25.323 contempla el supuesto de hecho a partir del cual corresponde aplicar la multa en cuestión. El segundo párrafo de la norma agrega que "Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago".

La apelante pretende encontrar una justificación exculpatoria en la circunstancia de que el trabajador habría reconocido el hecho invocado como causa del despido. Sin embargo, entiendo que este argumento no es atendible porque, aun en la hipótesis de considerar que el obrero reconoció el hecho imputado, cierto es que en todo momento desconoció los efectos jurídicos que la empresa pretendió atribuirle (ver su posición asumida en el contenido del intercambio telegráfico y en el escrito de demanda).

En aquellas circunstancias, la empleadora mal pudo creer que su conducta de no abonar las indemnizaciones derivadas del despido se encontraba legitimada por el trabajador.

Por lo demás, las particularidades concretas del caso tampoco permiten justificar el obrar reticente de la empleadora.

Es que, si bien aquí se produjo el debate causal en torno a la valoración de la injuria, la demandada no aportó elemento alguno

dirigido a apuntalar seriamente la proporcionalidad y razonabilidad de la medida. Por el contrario, la falta imputada al trabajador se habría cometido fuera de su jornada laboral y la empresa no acreditó en este proceso las normas internas que aquel habría vulnerado (tal su afirmación en la comunicación del despido).

Lo anterior, sumado a la falta de antecedentes previos, hace que la empleadora no pueda haber creído -razonablemente- que la causa invocada resultaba suficiente para justificar el despido. En otras palabras, que este proceso judicial resultaba innecesario, sino todo lo contrario.

Tanto ello es así, que incluso en esta etapa recursiva la propia empleadora ni siquiera cuestionó el juicio de proporcionalidad de la medida, efectuado por la jueza de grado.

Por último, las particularidades del precedente "Casiano" (invocado por la apelante) distan mucho de lo ocurrido en este caso, de ahí que aquella solución (confirmación de una morigeración de la multa) no pueda ser trasladada al presente.

VI.- Por las razones expuestas propongo al Acuerdo: **a)** rechazar el recurso de apelación interpuesto por Securitas Argentina SA y, en consecuencia, confirmar la sentencia apelada en lo que ha sido motivo de agravios; **b)** imponer las costas de esta Alzada a la recurrente vencida (art. 17 de la Ley 921); y, **c)** diferir la regulación de honorarios correspondientes a esta instancia hasta el momento procesal oportuno (art. 15 de la LA).

Mi voto.-

Por su parte, el **Dr. Pablo G. Furlotti** dijo:

Comparto los argumentos y solución que propicia la Sra. Vocal que abre el Acuerdo, motivo por el cual adhiero al voto que antecede expidiéndome en igual sentido.

Así voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil,



Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial,

RESUELVE:

I.- Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada, según IW N° 199833 de fecha 3 de febrero de 2023, obrante a fs. 176/177vta.. En consecuencia, confirmar en todas sus partes la sentencia de fecha 29 de diciembre de 2022, obrante a fs. 160/173 en lo que ha sido materia de agravios para la accionada impugnante.

II.- Imponer las costas de segunda instancia a la demandada recurrente en su carácter de vencida (arts. 17 de la ley 921 y 68 del C.P.C y C.).

III.- Diferir la fijación de los honorarios de alzada hasta tanto se establezca la base regulatoria y se determinen los estipendios por el trabajo profesional en la instancia de origen (cfr. arts. 15, 20 y 47 de la ley 1594 modificada por ley 2933).

IV.- **Protocolícese** digitalmente. **Notifíquese** electrónicamente a las partes y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

Dra. Alejandra Barroso - Dr. Pablo G. Furlotti

Dra. Victoria Boglio - Secretaria de Cámara