

NEUQUEN, 20 de diciembre de 2023.

Y VISTOS:

En Acuerdo estos autos caratulados: **"ROJAS VILLEGAS RODRIGO IVAN C/ EMERSON ARGENTINA SA S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES"**, (JNQLA2 EXP N° 530890/2021), venidos a esta **Sala II** integrada por los vocales Patricia **CLERICI** y José **NOACCO**, con la presencia de la secretaria actuante Valeria **JEZIOR** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **la jueza Patricia CLERICI dijo:**

I.- Ambas partes interpusieron recursos de apelación contra la sentencia de hojas 106/115vta., dictada el día 29 de agosto de 2023, que hace lugar a la demanda, con costas al vencido.

a) La parte demandada expresa agravios en hojas 119/121vta. -presentación web n° 495707, con cargo de fecha 6 de septiembre de 2023-.

En primer lugar se agravia por la valoración que hace el juez de grado en relación con la prueba que tiende a acreditar la política de la empresa demandada en torno al uso de la tarjeta corporativa y su prohibición expresa de uso para consumos personales.

Dice que ha sido el propio actor quien acompañó el manual de ética de la compañía donde se dispone de manera contundente la reglamentación sobre el consumo con las tarjetas de crédito: *"La tarjeta de crédito de la compañía NO se debe usar de manera rutinaria para gastos personales"*.

Sigue diciendo que justamente esa regla es la que incumple el actor.

Sin embargo, sostiene la recurrente, la sentencia cuestionada, concluye en que no surge prohibición o impedimento expreso para la realización de los gastos que los empleados podían hacer, cuando no hay dudas sobre que la prohibición era expresa y que los únicos gastos autorizados eran aquellos relacionados con el desempeño laboral. Cita testimonios que dan cuenta de esta prohibición.

En segundo lugar critica que el juez de primera instancia entienda que el despido del actor tuvo como causa, en parte,

un supuesto perjuicio para la empresa. Niega que el despido se haya producido por un perjuicio material de importe alguno, afirmando que la injuria fue la pérdida de confianza por el grave incumplimiento de una política de la empresa relacionada con el manejo de las tarjetas corporativas y ello, a la luz de que se trataba de un gerente con numeroso personal a cargo, y con tan solo un año de antigüedad en el vínculo laboral.

Agrega que esto es sumamente claro y se expresó tanto en el acta notarial de despido, como en la contestación de la demanda y en los alegatos.

Agrega que al manual de ética de la compañía acompañado por la parte actora, se suman las constancias de participación en las capacitaciones referidas al valor ética de la compañía de los años 2020 y 2021.

Insiste en que el trabajador no contaba con antigüedad suficiente que permitiera contar con antecedentes de buen desempeño, ya que tan solo llevaba un año de trabajo cuando comenzaron los incumplimientos a las normas de ética.

Destaca que se trataba de un dependiente de alto rango, a cargo de la gerencia con mayor cantidad de personal subordinado directo.

b) La parte actora solicitó aclaratoria, con apelación en subsidio -presentación web n° 491537, con cargo de fecha 31 de agosto de 2023-.

Desestimada la aclaratoria, se concede el recurso de apelación (hoja 122).

Solicita se aclare el motivo de que en la liquidación practicada se restó de la suma total que arrojan las indemnizaciones y multas, el ítem "liquidación final abonada", ya que no se ha reclamado en la demanda el pago de la liquidación final propiamente dicha, en tanto se reconoció que se abonó en tiempo y forma, sino que ha hecho alusión solamente a la liquidación final de bono anual por performance, pretendiendo diferenciarlo de los rubros indemnizatorios propiamente dichos.

Entiende que la resta no resulta conceptualmente correcta.

Como segunda pretensión afirma que solicitó expresamente la inclusión del SAC en la base de cálculo para la indemnización por antigüedad, sin que el juez de grado se haya expedido sobre ello.

c) Ninguna de las partes contesta el traslado del memorial de la contraria.

II.- Ingresando en el tratamiento de los recursos de apelación de autos, comienzo con los agravios planteados por la parte demandada ya que, de tener ellos acogida favorable, se torna abstracto el análisis de la queja de la parte actora.

No se encuentra controvertido en esta instancia la existencia de la relación laboral, tareas desarrolladas por el actor, fechas de inicio y finalización de la relación laboral, como así también que esta finalización se produjo como consecuencia del despido con causa del trabajador. Más aún, tampoco se encuentra controvertido el hecho que motivó el despido.

La cuestión que se somete a consideración de la Alzada es si estos hechos son suficientes para justificar la ruptura unilateral del vínculo laboral y la relación de proporcionalidad que debe existir entre la falta y la sanción, en este caso, el despido.

De acuerdo con la comunicación del despido, la falta cometida por el trabajador es haber utilizado la tarjeta de crédito corporativa para gastos particulares, cuando el código o reglamento de ética de la empresa prohibía este tipo de uso. Insisto en que el trabajador ha reconocido el uso de la tarjeta para gastos particulares, e incluso los gastos que se detallan en la comunicación del despido, pero el juez de grado ha entendido que lo actuado por el trabajador no constituye una falta disciplinaria, y que tampoco ha existido proporcionalidad entre la supuesta falta y la sanción y, por ello, ha hecho lugar a la demanda.

Analizadas las constancias de la causa, y los hechos que fundamentan las posturas jurídicas de las partes, adelanto opinión respecto a que no comparto la conclusión del juez de grado.

El actor de autos ocupaba un cargo jerárquico en la empresa demandada -coordinador de servicios-, con personal a cargo.

Como herramienta de trabajo la demandada otorgó al trabajador una tarjeta de crédito corporativa, la que estaba destinada, conforme lo reconoce el actor en su demanda, a solventar gastos relacionados con las tareas que cumplía para la accionada.

También está reconocido por el demandante que utilizó esta tarjeta corporativa para solventar gastos particulares -no vinculados con su trabajo-. Conforme se detalla en la comunicación del despido y no fue desconocido por la parte actora, estos gastos particulares se realizaron en los rubros: restaurante, farmacia, supermercados, deportes, marroquinería, vestimenta de hombre, mujer y niños, regalos en general, servicio de delivery, y hamburguesería.

De acuerdo con el procedimiento interno, el actor debía cancelar personal y mensualmente el importe de la tarjeta de crédito, y solicitar el reintegro de los gastos efectuados, con adjunción de las facturas y tickets y, en algunos supuestos (gastos de comida) explicar la razón por la cual ese gasto se vinculaba con las actividades laborales (invitación a clientes, por ejemplo). Surge de los testimonios rendidos en la causa que la demandada no negaba el reintegro de los gastos, en tanto fueran rendidos en las condiciones antedichas.

Finalmente, en lo que hace a la base fáctica, ambas partes son contestes en que el actor acumuló una deuda con la tarjeta de crédito corporativa, la que fue informada a la demandada por la empresa American Express -a la que pertenecía la tarjeta corporativa-; deuda que fue cancelada por el actor con posterioridad al requerimiento que, a tal fin, le hizo la empleadora.

Sobre estos hechos, como ya lo señalé, no existe controversia en esta instancia.

III.- Yendo ahora a los concretos agravios de la parte demandada, y a diferencia de lo entendido por el juez de grado, considero que la conducta del actor constituye una falta disciplinaria.

La empresa demandada cuenta con un código de ética - reconocido por ambas partes-.

Conforme lo señala Alejo J. Sisón, profesor de Ética en la Universidad de Navarra, el punto de inflexión de la ética empresarial se sitúa en 1991 con la sanción por parte del Congreso de Estados Unidos de un cuerpo de normas denominado "Lineamientos Federales para las Sentencias Corporativas", que permiten a las corporaciones enjuiciadas por delitos federales solicitar la reducción de multas y penas de prisión, demostrado que tienen en vigencia programas internos de cumplimiento de las leyes anteriores al delito imputado, lo que derivó en la creación, dentro de las empresas, de programas de cumplimiento (*compliance program*), con reglas de conducta a seguir por los integrantes de la organización empresarial (cfr. Jasminoy, Héctor, "La gobernabilidad corporativa. Los Lineamientos Federales para Sentencias Corporativas y su vinculación con la ética de los negocios", TR LL 0003/401265).

Martín D. Petasne señala que esta tendencia mundial a contar con códigos de ética internos es incipiente en Argentina, aunque el dictado de la ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas ha motivado a distintas organizaciones a comenzar a adaptar sus estructuras empresarias a prácticas de buen gobierno societario, integrando también áreas de *compliance*, persiguiendo el cumplimiento de altos estándares de funcionamiento ético y normativo.

Sigue diciendo el autor citado que estas normas morales se transforman en normas contractuales cuando en el marco del contrato de trabajo se obliga al trabajador al cumplimiento de las normas éticas del código deontológico de la empresa; y sostiene: *"Un código de ética es un conjunto de principios. Estos principios básicos se vinculan con los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la organización."*

"En lo que al ámbito del trabajo refiere, complementan la regulación de las relaciones laborales en la medida que establecen normas rectoras para implementar conductas socialmente responsables por parte de los sujetos alcanzados (todos los miembros de la organización, tanto socios como empleados) y, por lo tanto, obligados. Entre ellas, p.ej., políticas de recursos humanos, compensaciones y



beneficios, carrera administrativa, capacitación y desarrollo personal, ambiente y lugar de trabajo, diversidad, prevención del acoso y violencia de género, equidad, seguridad e higiene, etcétera.

"Se trata de un documento unilateral y voluntario de autorregulación de las empresas, a través del cual pueden determinarse desde valores éticos, hasta conductas prohibidas de empleados y directivos, pasando por políticas de monitorización de las herramientas informáticas.

"Son por tal efecto, y en cierta parte, una manifestación del poder de dirección del empleador y de sus facultades reglamentarias dentro de las organizaciones y empresas, las cuales en nuestro ordenamiento legal se encuentran genéricamente consagradas en los arts. 65 y 68 de la LCT.

"Las directivas respecto de la forma de prestar distintas tareas, la organización del trabajo, las conductas a asumir en determinadas ocasiones pueden manifestarse verbalmente o por escrito en lo que se denomina reglamento interno de la empresa. Concretamente, es establecer obligaciones y prohibiciones propias de la actividad. Estas disposiciones del reglamento son exigibles y deben ser acatadas obligatoriamente por los trabajadores, en tanto no violen principios de orden público laboral, estatutos profesionales o normas de convenios colectivos aplicables a la actividad.

"...Al igual que todas las facultades jerárquicas que posee el empleador, este poder debe ejercerse dentro de ciertos límites, los que están marcados por su carácter funcional y por el respeto de la dignidad del trabajador" (cfr. aut. cit., "El código de ética y su efecto reglamentador del poder de dirección y disciplinario del empleador. Los posibles alcances de su aplicación para justificar sanciones disciplinarias y despidos", DT 2021, pág. 30).

Ahora bien, una de las normas o reglas contenidas en este código de ética -no desconocida por ninguna de las partes- dice:

"GASTOS DE VIAJE Y ENTRETENIMIENTO (V Y E)

- Los reportes de gastos deben ser precisos y deben contar con el respaldo adecuado.*



- *Todos los gastos de V y E comerciales se deben cargar a la tarjeta de crédito preferida de la compañía a menos que no sea posible.*
- *La tarjeta de crédito de la compañía NO se debe usar de manera rutinaria para gastos personales.*
- *El uso de las tarjetas de crédito personales para gastos comerciales para obtener puntos de lealtad u otros beneficios está prohibido.*
- *Los viajes se deben registrar por medio de las agencias de viajes preferidas de Emerson.*
- *El empleado de más alto nivel en una comida de negocios o en una función debe pagar”.*

Aparece claro, entonces, que había una restricción para el uso de la tarjeta corporativa, y esta era su uso para solventar gastos particulares de modo rutinario, y esta conducta - prohibida por la reglamentación de la empresa- fue la desarrollada por el trabajador demandante.

En la misma demanda el actor reconoce que utilizó la tarjeta corporativa para financiar gastos de índole particular ya que no poseía otra tarjeta de crédito (hoja 4vta.).

Cabe destacar que fue el mismo accionante quién acompañó el código de ética, además de no negar estar en conocimiento de su contenido, y que los testimonios de autos dan cuenta del conocimiento de esta prohibición. El testigo César Nicola afirma que tenía una tarjeta de crédito corporativa y que no estaba permitido su uso para gastos personales, que se la utilizaba para gastos de viaje, o en la zona para gastos de comida, o para alguna emergencia durante el viaje, por ejemplo la rotura de una cubierta cuando iban a Añelo por trabajo. Por su parte, el testigo Andrés Agüero señaló que la empresa demandada les daba una tarjeta con el nombre del empleado, que se podía usar para gastos relacionados con lo laboral, los que eran reintegrados; que en Emerson les decían que la tarjeta era para uso de gastos relacionados con lo laboral.

Reitero, entonces, el actor estaba en conocimiento de que la tarjeta corporativa no podía ser empleada para gastos particulares y, no obstante ello, la utilizó con tales fines.

Luego, esta conducta no fue tenida una sola vez o de modo esporádico, sino que fue reiterada. Conforme da cuenta la comunicación del despido se detectaron gastos particulares del trabajador abonados con la tarjeta de crédito, los días 16 de marzo, 17 de marzo, 18 de marzo, 19 de marzo, 20 de marzo, 21 de marzo, 24 de marzo, 27 de marzo, 1 de abril, 4 de abril, 16 de abril, 18 de abril, 25 de abril, 30 de abril, 6 de mayo, 12 de mayo, 15 de mayo, 16 de mayo, 23 de mayo, 29 de mayo, 5 de junio, 19 de junio, 20 de junio, 4 de julio, 7 de julio, 9 de julio, 11 de julio, 16 de julio, 17 de julio, 18 de julio, 23 de julio, 25 de julio, 28 de julio, 30 de julio, todo del año 2020. Incluso existen, en muchos de esos días, múltiples compras con la tarjeta corporativa.

De lo dicho se sigue que el trabajador utilizaba en forma rutinaria la tarjeta de crédito corporativa para afrontar gastos particulares, cuando existía una prohibición expresa en la reglamentación interna de la empresa demandada de darle a la referida tarjeta esa utilidad.

Y esta conducta antirreglamentaria del demandante se vio agravada porque este uso prohibido de la tarjeta de crédito le generó una deuda, que fue informada por la empresa American Express a la empleadora.

No dudo en calificar lo actuado por el demandante como una falta grave por estos motivos, y, además, porque el actor era un empleado jerárquico de la demandada, siendo o debiendo ser su conducta ejemplo para los empleados bajo su dependencia y porque la existencia de una deuda (falta de pago puntual) perjudica la calificación crediticia de la demandada como consecuencia de la dinámica de funcionamiento de la tarjeta corporativa, más allá que fuera el propio trabajador quién finalmente canceló lo adeudado.

Surge de lo dicho que tampoco encuentro que haya existido una vulneración de la regla de la proporcionalidad entre la falta y la sanción, ya que la conducta laboral del actor fue grave y justifica la decisión del despido.

Por ende, he de propiciar la revocación del fallo de primera instancia y que se disponga el rechazo de la demanda.



IV.- Lo manifestado en los apartados precedentes torna abstracto el tratamiento del recurso de apelación de la parte actora.

V.- En consecuencia, propongo al Acuerdo declarar abstracto el tratamiento del recurso de apelación de la parte actora y hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada, revocando íntegramente la sentencia recurrida

Recomponiendo el litigio, se rechaza la demanda en todas sus partes.

Las costas por la actuación en ambas instancias son a cargo de la parte actora perdidosa (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC).

Sobre la base regulatoria conformada por el monto de demanda con más sus intereses, liquidados desde la fecha de interposición de la acción (20 de febrero de 2021) y hasta la de la sentencia de grado (29 de agosto de 2023) conforme la tasa efectiva anual para préstamos personales canal venta sucursales, para clientes sin paquete, sin IVA, tomada como valor referencial, sin capitalizar, regulo los honorarios profesionales por la actuación en la primera instancia en el 16% para la letrada María Agustina Landoni -patrocinante de la parte demandada-; 6,4% para el letrado Joel Omar Assef -apoderado de la misma parte-; y 15,68% en conjunto para las letradas Carla Caire y Licia Leone -ambas en doble carácter por la parte actora-, todo de conformidad con lo normado por los arts. 6, 7, 10 y 11 de la ley 1594.

Los honorarios por la labor ante la Alzada se regulan en el 7,84% de la base regulatoria para el letrado Joel Omar Assef, y 4,7% de la base regulatoria para la letrada Licia Leone (art. 15, ley 1594).

El juez José NOACCO dijo:

Adhiero al voto que antecede, expidiéndome en igual sentido.

Por ello, esta **Sala II**

RESUELVE:

I.- **Revocar** la sentencia dictada el día 29 de agosto de 2023 (hojas 106/115 vta.), rechazando la demanda en todas sus partes.



II.- Imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte actora perdidosa (arts. 17, ley 921 parte actora perdidosa (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC).

III.- Regular los honorarios profesionales en el modo indicado en los Considerandos.

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

PATRICIA CLERICI
Jueza

JOSÉ NOACCO
Juez

VALERIA JEZIOR
Secretaria