



NEUQUEN, 14 de agosto del año 2024.

Y VISTOS:

En Acuerdo estos autos caratulados: "**VELIZ WALTER JOSE C/ PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A. S/ DESPIDO**", (JNQLA3 EXP N° 529029/2020), venidos a esta **Sala II** integrada por los vocales Patricia **CLERICI** y José **NOACCO**, con la presencia de la secretaria actuante Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **la jueza Patricia CLERICI dijo:**

I.- La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de hojas 147/157 -dictada el día 18 de marzo de 2024-, que hace lugar a la demanda, con costas al vencido.

a) En su memorial de hojas 160/165 -ingreso web n° 615272, con cargo de fecha 27 de marzo de 2024-, la recurrente se agravia, en primer lugar, por entender que el juez de grado ha valorado incorrectamente el material probatorio.

Señala que el juez a quo tiene por acreditada la situación fáctica que originó el distracto, y que por la situación de pandemia COVID-19, el actor no podía autorizar pagos mayores a \$ 100.000, pero sin embargo no encuentra cuál sería el beneficio del demandante en fraccionar el precio inicial de la compra para no superar dicho monto, dado que en la cadena de contratación y pagos de la empresa demandada, solamente intervenía solicitando presupuestos, mientras que aprobar los presupuestos y otorgar el "aviso de compra" era responsabilidad del sector compras.

Sin embargo, argumenta el apelante, el mismo magistrado, en párrafos anteriores, cita la declaración del testigo V., quién relata que las autorizaciones de compra eran otorgadas directamente, en el caso por Véliz, cuando se trataba de montos menores a \$ 100.000.



Dice que yerra el juez de grado, ya que quién autorizaba el proceso era el actor, y el sector compras sólo emitía un aviso de compra que era la formalidad requerida por el proveedor para iniciar el trabajo, no siendo -el aviso de compra- la autorización de la operación, sino que, por el contrario, para emitirse el aviso de compra debía estar autorizada previamente la operación.

Afirma que esto es confirmado por la declaración del testigo C..

Incluso, sostiene el memorial, el testigo L. - superior jerárquico del demandante- sostuvo que Véliz podía autorizar presupuestos, sobre los cuales el sector compras emitía la orden respectiva.

Agrega que también existe error, en la sentencia apelada, en la apreciación de la causal del distracto, en tanto el magistrado a quo tiene por acreditado que el actor conocía la limitación en la autorización de las compras, siendo la razón de esta prohibición el permitir el pago de los salarios a los dependientes de la demandada, en un contexto tan delicado como el de la pandemia 2019.

Manifiesta que advertida la maniobra realizada por el accionante, el pago al proveedor se hizo cinco meses después, y destaca que el pago debió realizarse, ya que más allá de la actitud del actor, la vinculación de la demandada con Tecnicat era comercial, por lo que tenía que cumplir el contrato, sin perjuicio que el mismo fue formalizado por Véliz en violación de las instrucciones de la demandada.

Tilda de sorprendente que la sentencia de primera instancia haya considerado que no se probó el perjuicio económico ocasionado por el actor a su empleadora, cuando el testigo C. aclaró que tal operatoria hubiese llevado a la imposibilidad de



que la demanda cumpliera con el pago de los salarios a su personal.

Critica también la afirmación del juez a quo en orden a que no se probó la connivencia del actor con Tecnicat, cuando del informe brindado por dicha empresa surge que fue el actor quién solicitó el desdoblamiento de la orden en montos inferiores a \$ 100.000, procediéndose a ejecutar un contrato de un costo de \$ 1.200.000, disimulado en 14 solicitudes inferiores a \$ 100.000.

En segundo lugar, se agravia por la imposición de las costas en su totalidad a la demandada.

Dice que la demandada ha sido condenada al pago de una suma notablemente inferior a la pretendida en la demanda, ya que su parte ha resultado victoriosa en cuanto a los rubros multa art. 2 de la ley 25.323, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas y días trabajados del mes del despido, los que fueron rechazados.

Con cita de jurisprudencia reclama encontrarse en la situación prevista por el art. 71 del CPCyC.

En tercer lugar, apela, por altos, los honorarios regulados a los letrados de a parte actora.

Hace reserva del caso federal.

b) La parte actora contesta el traslado del memorial en hojas 167/170vta. -ingreso web n° 629133, con cargo de fecha 18 de abril de 2024-.

Peticiona se declare desierto el recurso por no reunir, el memorial, los recaudos del art. 265 del CPCyC.

Subsidiariamente rebate los agravios formulados.

Mantiene la reserva del caso federal.



II.- En primer lugar, dada la denuncia formulada por la parte actora, advierto que el memorial reúne los recaudos del art. 265 del CPCyC, ya que constituye una crítica razonada y concreta de los aspectos del fallo de primera instancia con los que no se acuerda.

Por ende, no corresponde declarar desierto el recurso.

III.- Ingresando en el tratamiento del recurso de apelación de autos, y cotejadas que fueron las constancias de la causa, no encuentro que exista controversia respecto del acaecimiento de los hechos que motivaron el despido del trabajador, la cuestión a resolver es la entidad de estos hechos a efectos de ser considerados como injuria que impidió la prosecución de la relación laboral.

Mario E. Ackerman precisa que la injuria laboral es *"Todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral"* (cfr. aut. cit., "El despido", Ed. Rubinzal-Culzoni, 2021, pág. 138).

Juan Carlos Fernández Madrid ha elaborado una serie de pautas para valorar la injuria, y me interesa señalar de entre ellas, las siguientes:

1) La gama de intereses legítimos que pueden ser afectados por actos u omisiones con causa en la relación laboral es amplísima, y pueden ser tanto de orden patrimonial como moral, pero en todos los casos debe ser impeditiva de la prosecución del contrato.

2) La sanción debe ser proporcional a la falta, lo que nos lleva al problema de la gravedad de la injuria y de su carácter impeditivo de la relación de trabajo. Esta es una nota que debe examinarse con cuidado, pues una injuria no sólo debe ser grave sino que también debe tener una dimensión que impida la



prosecución de la relación. Así, la falta de pago de salarios es siempre injuriosa, pero no en todos los casos justifica la ruptura del vínculo (v. gr., si se trata de pequeñas sumas, o si la diferencia que se reclama es de antigua data y no ha sido planteada antes por el trabajador); una desobediencia, una insolencia o una mala contestación, no son por sí indicativas que el vínculo no pueda proseguir y lo mismo puede decirse de las ausencias y faltas de puntualidad que sólo se pueden considerar si han sido motivo de sanción oportuna. De todos modos la entidad de la injuria debe resultar objetivamente comprobada.

3) La valorización de la injuria debe ponderarse a través del principio de buena fe.

4) Los magistrados sólo deben valorar la causal denunciada para legitimar el distracto sin que puedan computarse faltas anteriores o conductas ilegítimas posteriores al despido que escapan a las reglas de conducta impuestas por la relación y el contrato de trabajo.

5) La configuración de la injuria no requiere daño.

6) La injuria no requiere dolo, pues no interesa la intención del agente, basta que se compruebe objetivamente el incumplimiento que lesiona el interés legítimo de la otra parte.

7) La antigüedad del trabajador es un elemento que debe ser motivo de análisis riguroso. En algunos casos una considerable antigüedad, tratándose de la violación del deber de fidelidad, puede configurar un agravante.

8) El empleado jerarquizado tiene un mayor compromiso con la empresa y a su respecto se acentúa el deber de fidelidad en la medida en que desempeña funciones de confianza (cfr. aut. cit., "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, 2007, T. II, pág. 1.846/1.848).



Asimismo, cabe considerar que esta Sala II se ha expedido sobre la importancia de los deberes de conducta que origina la relación laboral, los que están reglados en la Ley de Contrato de Trabajo y refieren a guardar todos los comportamientos que sean consecuencia del contrato de trabajo, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62); a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo propio de un buen trabajador (art. 63); y a observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas asignadas (art. 85)- cfr. autos "Lezcano Oporto c/ Clínica Pasteur S.A.", expte. jnqla1 n° 531.477/2021, 2/8/2023, entre otros-. En tanto que en autos "Martínez c/ Bases S.A." (expte. jnqla5 n° 509.636/2017, 25/9/2020) se sostuvo, con cita de Juan Carlos y Diego Fernández Madrid: *"Las nociones de fidelidad y lealtad que deben asimilarse al concepto de buena fe al que alude el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, tienen suma relevancia en el contrato de trabajo y engloban un sinnúmero de derechos y obligaciones recíprocas de las partes involucradas emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracterizan la relación de trabajo."*

"La actuación del trabajador exige el cumplimiento de deberes de conducta entre los que se encuentra el de manifestar su honestidad en el manejo, custodia, guarda o cuidados de los bienes de la empresa y de pulcritud en el manejo de sus negocios".

A la luz de estos conceptos, y conforme lo desarrollaré seguidamente, es que concluyo en que el despido del trabajador estuvo justificado, debiendo procederse a la revocación de la sentencia de primera instancia.

IV.- La inconducta que se imputa al actor, de acuerdo con la comunicación del despido, es la siguiente: *"...en el desempeño de su función de Coordinador de Prestaciones de obra dio orden al Coordinador de Taller (Araya Ricardo Gastón), para que, previa connivencia con el proveedor TECNICAT, procediera a*



desdoblarse en 14 solicitudes, el pedido por acondicionamiento integral del interno 2444 equipo 320 Caterpillar, todas de fecha 11/05/2020 y por los siguientes montos...Que la maniobra descripta, y reconocida por los Sres. Araya Ricardo Gastón y Guerrero Margarita Ayelén, es violatoria del procedimiento interno de compras, el cual indica que los presupuestos de un mismo proveedor deben ser unificados en una misma solicitud. Se evidencia que la finalidad fue generar órdenes que no superaran los \$ 100.000, dado que la sumatoria de la reparación implicaba un total de \$ 1.276.616 y hubiera requerido la autorización de otro superior (Bernardo Larroude, Gerente de logística y equipos), quién ya le había indicado que no se autorizaba el pago por el momento. En consecuencia, se vislumbra con claridad que la intención fue evadir la autorización por sistema de la Gerencia, para que el proveedor TECNICAT pudiera facturar, situación que igualmente fue detectada por la compañía. Que todo lo descripto, demuestra que Ud. ordenó a sabiendas, una operatoria contraria a los procedimientos internos de la empresa, el código de ética que Ud. conoce y que rige su vínculo laboral con su empleador, como así también constituye una violación a los deberes de colaboración, diligencia, solidaridad, buena fe, y cumplimiento de órdenes e instrucciones (arts. 63, 84, 86 de la LCT). Además, involucró a personal a Ud. subordinado. Sumado a ello, se ha producido un perjuicio económico a la empresa, ya que no se encuentra en condiciones de cumplir con la obligación de pago generada con el proveedor TECNICAT, debido a circunstancias de grave crisis económica que atraviesa la actividad con motivo de la pandemia por COVID - 19...".

Tal como ha concluido el juez de primera instancia - y no se encuentra controvertido ante la Alzada-, el actor reconoció los hechos: que el presupuesto inicial emitido por la firma proveedora de la demandada TECNICAT fue desdoblado en solicitudes de montos inferiores a \$ 100.000, con el objeto de



evadir la instrucción dada por la empleadora respecto a que las contrataciones superiores a los \$ 100.000 requerían autorización de la gerencia del área.

La defensa del demandante, ante el despido comunicado, ha sido invocar la desobediencia de Ricardo Anaya - personal subordinado al actor-, y la ausencia de connivencia con el proveedor y de beneficio personal alguno en la operatoria.

Analizada la prueba incorporada al expediente, el juez de primera instancia concluyó en que se encuentra acreditado que el actor, *"al indicar el desdoblamiento de las solicitudes de la empresa Tecnicat, infringió la política de contratación impuesta por la empresa y respecto de la cual...tenía pleno conocimiento"*. Esta conclusión llega firme a esta instancia.

Sin embargo, el magistrado de grado entendió que el incumplimiento no tuvo entidad suficiente como para constituir una injuria laboral. Ello así porque no se probó connivencia con la empresa Tecnicat, el actor no se benefició con la operatoria, se trató de un empleado con 16 años de antigüedad al momento del despido y sin sanciones disciplinarias previas, y la demandada no invocó como causa del despido la pérdida de confianza, lo que hubiera permitido considerar el temor a que la conducta se reiterara en el futuro. En definitiva, el juez a quo entendió desproporcionado el despido frente a la falta cometida.

Respeto la argumentación desarrollada en la sentencia recurrida pero no comparto la conclusión a la que se arriba, ya que advierto la existencia de elementos objetivos que dan cuenta de la gravedad del incumplimiento.

Veamos. La demandada, con motivo de las especiales circunstancias determinadas por la pandemia Covid-19, impuso restricciones a la operatoria de compras y contratación de servicios, conocidas por la parte actora.



Estas restricciones consistían, para el caso concreto, en limitar la facultad del demandante para aprobar presupuestos hasta un monto de \$ 100.000. Cuando el presupuesto excedía de dicha suma, el demandante debía requerir la autorización del gerente del área.

El testigo L. -gerente del área en la que se desempeñaba el actor-, en su declaración, afirmó que él notificó al actor de estas restricciones, lo que sucedió en el mes de abril de 2020.

Los testigos que declararon en autos son contestes en que, de necesitarse la reparación de un equipo, en general se enviaba el equipo al proveedor, quién lo revisaba y confeccionaba el presupuesto pertinente. Este presupuesto era presentado en la empresa demandada, donde el sector compras, si se autorizaba la reparación, emitía un documento denominado "aviso de compra", que se entregaba al proveedor para que se iniciara la reparación. Una vez efectuada la reparación y controlada por personal de la demandada, se liberaba el pago conforme lo presupuestado.

También son contestes los testigos en que como consecuencia de la pandemia, y de la paralización de la actividad, la empresa demandada restringió la reparación de equipos por parte de terceros, siendo la restricción en el límite del precio del presupuesto una de las medidas dispuestas a tal fin.

Respecto del hecho que motivó el despido del trabajador, los testigos C. y L. coinciden en señalar que el equipo a reparar fue llevado a la sede del proveedor para que se lo revisara y se confeccionara el presupuesto; lo que fue gestionado y autorizado por el actor. Hasta aquí la conducta del demandante se ajusta a la metodología determinada por la demandada.



El testigo Castillo señala que la empresa proveedora emitió el presupuesto por \$ 1.290.616, y consultada la gerencia - en atención al costo de la reparación- no se autorizó su ejecución, por eso, no se emitió aviso de compra. Sigue diciendo el testigo que tiempo después se presentan 14 solicitudes de reparación, todas el mismo día, que totalizaban el monto presupuestado, pero que individualmente no superaban el tope de \$ 100.000, acompañadas de un mail de la empresa proveedora donde se decía que por indicación del actor se desdoblaba el presupuesto inicial.

En términos parecidos declara el testigo L., quién señala que fue él quien detectó la maniobra y, a los pocos minutos, lo hace compras. Agrega el testigo que el desdoblamiento fue para evitar tener que solicitarle autorización a él, quien en ese momento era el gerente del sector donde trabaja el señor Véliz. Califica lo ocurrido como "desagradable sorpresa".

El incumplimiento y la violación de las normas internas de la empresa demandada han quedado claro. Incluso se trata de incumplimiento de instrucciones impartidas en un contexto crítico de pandemia, con parálisis casi total de toda actividad, lo que requería de suma prudencia y cautela, tanto en la adopción de medidas como en su cumplimiento, con el objeto de no empeorar los perjuicios que lógicamente se sufrían.

A ello agrego que el actor era personal jerárquico de la demandada, teniendo a su cargo entre 20 a 35 personas - conforme dichos del testigo L.-.

En estos supuestos, en que el autor del incumplimiento es personal jerárquico entiendo que aquél adquiere mayor trascendencia o gravedad, dado que la conducta de los empleados con rango jerárquico sirve de ejemplo para el personal que tienen a cargo, y además quebranta la confianza que la empresa empleadora ha puesto en él en atención al cargo que



ocupa. Pongo de manifiesto que el accionante no ha dado ninguna justificación a la conducta reconocida, excepto responsabilizar por lo sucedido a un subordinado suyo -extremo no probado en autos-.

El hecho de que no haya existido un concreto perjuicio económico para la demandada no enerva la gravedad del incumplimiento, ya que, conforme lo ha señala el testigo L., dicho perjuicio no se materializó porque tanto él como el sector compras detectaron la maniobra, sino se hubiera generado la obligación de pago al proveedor.

También es relativo que no se haya acreditado la connivencia, en tanto debe presumirse que algún motivo tuvo la conducta del demandante, y si bien no puede afirmarse que haya habido un sustrato económico, no puede descartarse una relación de confianza y familiaridad con el proveedor, que si bien es entendible -dada la antigüedad del actor-, no puede justificar la transgresión de expresas instrucciones de la empleadora.

En definitiva, entiendo que la conducta tenida por el accionante, claramente violatoria de órdenes impartidas expresamente por la empresa demandada, y con potencialidad de dañar a la empleadora, agravada por el cargo que ocupaba y la antigüedad en el empleo, configura una injuria impeditiva de la continuidad de la relación laboral, en tanto quebrantó la buena fe y confianza mutua que campea en toda relación laboral.

Lo dicho determina que he de proponer la revocación del fallo de grado y el rechazo de la demanda.

V.- El resultado de la apelación me exime de abordar los restantes agravios de la parte demandada.

VI.- Conforme lo dicho, propongo al Acuerdo hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada y revocar el resolutorio recurrido.



Recomponiendo el litigio, se rechaza íntegramente la demanda, con costas en ambas instancias a la parte actora perdedora (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC).

Se dejan sin efecto las regulaciones de honorarios de la primera instancia, y se fijan los honorarios por la labor en dicha instancia, sobre una base de regulación conformada por el monto reclamado en la demanda con más sus intereses liquidados desde la fecha de interposición de la acción -4 de agosto de 2020- y hasta la del dictado de la sentencia de primera instancia -18 de marzo de 2024-, conforme la tasa activa del BPN entre el 4/8/2020 y el 31/12/2020, y la tasa efectiva anual para préstamos personales canal venta sucursales, para clientes sin paquete, utilizada sin IVA y sin capitalizar a partir del 1/1/2021 y hasta el 18/3/2024; en el 8% para el letrado patrocinante de la parte demandada ...; en el 14,4% para el letrado apoderado de la misma parte ...; y en el 15,68% en conjunto para los letrados en doble carácter por la parte actora Sergio ... y ..., todo de conformidad con lo prescripto por los arts. 6, 7, 10, 11 y 20 de la ley 1.594.

Los honorarios profesionales por la labor ante la Alzada de los abogados .., ..., ... y ... se fijan en el 35% para los dos primeros, y en el 30% para los restantes, de la suma que se liquide a cada uno de ellos por igual concepto, y por su actuación en la instancia de grado (art. 15, ley 1.594).

El juez José NOACCO dijo:

Adhiero al voto que antecede, por compartir su fundamento y solución.

Por ello, esta **Sala II**

RESUELVE:

I.- Revocar la sentencia de hojas 147/157 -dictada el día 18 de marzo de 2024-.



II.- Imponer las costas de la primera y segunda instancias a la parte actora.

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.

Dra. PATRICIA CLERICI Jueza

Dr. JOSÉ NOACCO Juez

**Dr. MICAELA ROSALES
Secretaria**