

Recurso De Inconstitucionalidad Despido Sin Causa Cuestion De Prueba

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Recurso de inconstitucionalidad. Despido sin causa. Cuestión de prueba Se rechaza el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra la sentencia que admitió la demanda de indemnización por despido por entender que las faltas o incumplimientos invocados por el empleador no justificaban la adopción de una sanción tan grave y extrema como el despido del trabajador.

San Salvador de Jujuy, República Argentina, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil diecisiete los señores jueces de la Sala Laboral del Superior Tribunal de Justicia, doctores María Silvia Bernal, Federico Francisco Otaola y Clara Aurora De Langhe de Falcone, bajo la presidencia de la nombrada en primer término, vieron el Expte. N° LA-12.462/16 caratulado ?Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto en expte. B-246.988/2010. (Tribunal del Trabajo -Sala I-Vocalía 2) Indemnización por despido sin causa y otros rubros: VALERIANO, RENE SALOMON c/ DISTRIBUIDORA DON PEDRO S.R.L.?. La Dra. Bernal dijo: El tribunal del trabajo, por sentencia de fecha 18 de diciembre de 2015, admitió la demanda deducida por el actor y, en consecuencia, condenó a la demandada a abonarle los rubros indemnización por despido y falta de preaviso, SAC sobre preaviso, y diferencias salariales, cuyo monto dispuso sea liquidado por un perito contador a designarse. Para así decidir consideró que en el caso las faltas o incumplimientos invocados por el empleador no justificaban la adopción de una sanción tan grave y extrema como lo era el despido del trabajador. Señaló que la prueba de las causales invocadas como injuria por parte de la patronal corría por cuenta de la misma. Dijo que las pruebas incorporadas a la causa, en particular las declaraciones de los testigos -que fueron transcriptas en el fallo-, eran adversas al despido con causa esgrimido por la demandada. Refirió que la injuria invocada por la patronal, consistente en no haber el actor entregado la carpeta con las rutas de los clientes, no surgió de ninguno de los dichos de los testigos y tampoco que tal supuesto incumplimiento del trabajador constituyera una falta grave que haga imposible la continuidad del vínculo; destacó que, por el contrario, el testigo Giménez -tesorero, cajero y superior del actor- minimizó la ?obligación de llevar la carpeta de clientes? al sostener que por lo general los vendedores ya saben qué hacer y lo necesita una persona nueva. Consideró el tribunal que tal aseveración era demostrativa de que la responsabilidad de llevar carpeta con planillas de los clientes no era un deber determinante ni fundamental en la tarea de un preventista (desempeñada por el actor); más aún cuando la empleadora, a cuyo cargo estaba la demostración del incumplimiento del trabajador, no acreditó que al mismo le haya sido requerida la entrega de dichas carpetas, que además el actor negó tal incumplimiento al responder la carta documento del despido y que no se acreditó que existiera la comunicación telefónica requiriendo la entrega de las carpetas -como sostenía la demandada-, destacándose en la sentencia que Juan Hernández y Rodrigo Fernández, testigos ofrecidos por la demandada, no comparecieron a la audiencia, desistiendo expresamente la misma de sus declaraciones. Agregó que, por otra parte, la obligación de llevar las carpetas de clientes al día no resultaba de ningún reglamento interno, orden escrita o memorandum del empleador, por lo que su exigencia carecía de respaldo y resultaba un exceso como justificativa de una sanción tan extrema como el despido. En definitiva, entendió que la demandada no acreditó la causal de despido invocada y que aún en la hipótesis de que ese extremo se hubiera acreditado, dicha falta en modo alguno justificaba la disolución del vínculo laboral, sino tal vez una sanción menor, como un apercibimiento o suspensión, pero nunca un despido con causa. En relación a los rubros reclamados, en lo que a este recurso interesa, consideró procedente las diferencias salariales porque se acreditó con la testimonial rendida en la causa que el actor cumplió tareas que excedían las propias de un preventista, ya que su labor no se limitaba a la visita de clientes, promoción de los productos y tareas de relevamiento de stock y envases (art. 69 CCT 152/91), sino que también realizaba facturaciones y entregaba recibos, cobraba, hacía depósitos bancarios, confeccionaba mapas y rutas de los clientes, manejaba dinero de las cobranzas, tareas que eran compatibles con las de un auxiliar administrativo de segunda categoría (art. 68 CCT 152/91). Sostuvo que cotejados los recibos de haberes presentados en autos con la escala salarial vigente al momento del despido la diferencia salarial era evidente, por lo que procedían las diferencias por todo el período no prescripto (julio 2008 a julio 2010) en base a dicha categoría de auxiliar administrativo de segunda categoría, con los adicionales de convenio y las sumas no remunerativas que dejó de percibir. En contra de lo decidido interpone recurso de inconstitucionalidad la Dra. Rosa N. Bertoni en representación de la demandada (fs. 4/10). Como primer agravio esgrime que la sentencia contiene graves errores de razonamiento, que conducen a un pronunciamiento absurdo que no se compeadece con las constancias de la causa. Dice que tratándose de un despido directo el actor estaba constreñido a relatar pormenorizadamente los hechos, impugnar la causa de despido, explicar cual era su labor diaria y rebatir el incumplimiento que se le endilgó, lo que no hizo. Sostiene que al tribunal no solo no prestó atención a esta falencia, sino que llenó tales vacíos para terminar concluyendo que la causa de despido no había sido probada. Cuestiona severamente la valoración de la

prueba testimonial, sosteniendo que se omitió hacer referencia a dichos que hubieran favorecido la postura de su parte y la justificación del despido dispuesto. Alega que, además, se soslayó toda referencia a los instrumentos acompañados por el actor, que justamente eran las planillas que su parte adujo que debían estar en la empresa. Insiste, en suma, que su parte acreditó las causales invocadas para despedir al trabajador, por lo que la demanda debió rechazarse. En segundo lugar se agravia por la procedencia del rubro diferencias salariales. Señala que el trabajador no narró en la demanda cuáles eran sus tareas, a fin de permitir el andamiaje de este reclamo. Sostiene que el actor no mencionó en la demanda que hubiera realizado ninguna de las tareas contempladas en la categoría asignada por el tribunal. Insiste en que solo fue preventista, cuestionando también en este punto la valoración del tribunal sobre los dichos de los testigos. En relación a todo ello agrega más extensos fundamentos, a los que remito en honor a la brevedad. Sustanciado el recurso comparece a contestarlo el Dr. Ariel H. Chauque en representación del demandante (fs.25/27) y, por las razones que expone, solicita su rechazo. Cumplidos los demás trámites procesales que corresponden emite dictamen el señor Fiscal General (fs. 33/36), pronunciándose por el rechazo del recurso, solución que desde ya anticipo que comparto. Este Superior Tribunal tiene reiteradamente expresado que la aplicación de la legislación laboral por los tribunales del fuero, así como lo atinente a la modalidad de la relación laboral o su ruptura, remiten al examen de cuestiones de hecho, prueba y derecho común, cuyo conocimiento, como regla, está reservado a los jueces de la causa y no es susceptible de recurso extraordinario porque, en virtud del principio de inmediación que preside el proceso oral, sólo los jueces que integran el tribunal de mérito se encuentran en condiciones de apreciar las pruebas rendidas en su presencia, con mayor razón, cuando en nuestro sistema no se registra de ningún otro modo el resultado de las audiencias de vista de causa (L.A. N° 45, F° 248/249, N° 108; entre otros). Por otra parte, el vicio de arbitrariedad con alcance para descalificar un fallo debe ser grave, tiene que probarse, y solo puede predicarse respecto de las sentencias que padecen de omisiones o desaciertos que las descalifiquen como pronunciamiento judicial, lo que no advierto ocurra en autos. Además, el fundamento de la arbitrariedad debe ser la lesión a garantías constitucionales, demostrándose que existe relación entre ellas y la cuestión debatida en la sentencia impugnada, siendo la mera enunciación, una afirmación dogmática, carente de eficacia recursiva. Consecuentemente, la invocación de la causal de arbitrariedad no puede resultar útil para lograr una nueva instancia ordinaria contra el pronunciamiento considerado erróneo por la parte afectada, sólo por discrepar con la apreciación de las pruebas y la aplicación del derecho que hicieron los jueces de la causa. En el caso, la recurrente insiste y reitera en esta instancia su postura sobre como acontecieron los hechos, así como su interpretación de los mismos, cuestionando la sentencia porque -según dice- los dichos de los testigos fueron considerados o valorados por el tribunal en forma parcial e incompleta, cuestión esta sobre la que -reitero- no podemos ingresar ya que la oralidad e inmediación que caracterizan al proceso laboral impiden en esta instancia conocer el contenido de tales declaraciones. En cuanto a la ponderación de la prueba documental, que la recurrente tilda de parcializada e incompleta, cabe recordar que los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas a la causa, pues si la sentencia merita con claridad los elementos de juicio que estima suficientes para la solución del pleito no adolece de la tacha de arbitrariedad (conf. L.A. N° 41, F° 465/467, N° 168; L.A. N° 44, F° 1030/1032, N° 458; entre otros). En otros términos, en el terreno de la apreciación de la prueba, puede el juzgador inclinarse por la o las que le merezcan mayor fe, en concordancia con los demás elementos de mérito que pudieran obrar en el expediente, siendo ello en definitiva una facultad privativa del magistrado (L.A. N° 39, F° 591/595, N° 229). Finalmente, sobre el rubro diferencias salariales, que fue declarado procedente, caben las mismas consideraciones que las hasta aquí efectuadas toda vez que el tribunal sostuvo en la sentencia que las tareas realizadas por el actor -que excedían las de preventista- surgieron acreditadas de la testimonial rendida en la causa. Por todo lo expresado, corresponde rechazar el recurso deducido en autos, con costas a la recurrente vencida (art. 102 Código Procesal Civil); la regulación de honorarios se difiere hasta tanto se cuente con base para estimarlos. El Dr. Otaola adhiere al voto que antecede. La Dra. de Falcone dijo: Me remito a la relación de antecedentes que efectúa la Sra. Jueza que me precede. En el presente caso acompaño con mi voto a la solución que postula la Dra. Bernal, a la cual adhiere el Dr. Otaola en todos sus puntos. Sin embargo quiero agregar ciertas cuestiones que considero fundamentales. Ante todo este Superior Tribunal en concordancia con el criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tiene dicho y reiterado en numerosos pronunciamientos, a los cuales adherí, que, en principio y salvo absurdo manifiesto, la revisión de la valoración de la prueba destinada a fijar los hechos de la causa, es materia extraña a este excepcional remedio y reservada a los jueces de la causa, quienes resultan soberanos en ese cometido y a cuyas conclusiones debe estarse. (L.A. 56, F° 312, N° 112; L.A. 43, F° 1199/1201, N° 446, etc.). En este particular caso, creo que no se ha logrado demostrar que haya un absurdo manifiesto en la resolutive dictada por el a quo, sino simplemente una mera disconformidad de la recurrente. Otra cuestión óbice, es que al llevarse a cabo un despido, como en este caso, que se pretende es justificado, siempre la parte empleadora, que es quien se encuentra en mejores condiciones, debe probar las causales del mismo. De no ser así, se interpretará que no existen causales y que por ende el despido es injustificado. A mayor abundamiento resulta oportuno destacar que, el derecho laboral, tiene como eje la

tutela del más débil, el trabajador. En base a este principio, el empleador que se encuentra en mejores condiciones es quien debe probar las causales de despido, porque se interpreta que reviste el carácter de parte fuerte de la relación laboral. En este caso particular se puede decir que la empleadora no ha demostrado la existencia efectiva de las causales de despido, aún más, de las pruebas testimoniales, como lo ha sostenido el a quo, surge que el Sr. Rene Salomón Valeriano, cumplía sus labores de buena fe, y que no se recibían críticas por parte de los clientes respecto de su desempeño. A su vez, es fundamental a la hora de aplicar sanciones, que ellas sean proporcionales, es decir, que la medida a aplicarse se corresponda con la acción llevada a cabo por el empleado, y que amerite la sanción. Las medidas disciplinarias son facultades del empleador, y su función principal es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales. El art. 67 de la L.C.T. establece que ¿el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador?. Siendo las medidas disciplinarias graduales, el despido es la última alternativa, y siempre y cuando el incumplimiento sea tal que merezca la sanción de esa envergadura. En este caso en particular se puede decir que el empleador no ha respetado el principio de proporcionalidad, ya que la sanción impuesta es exagerada, en relación al supuesto incumplimiento por parte del trabajador, y decimos supuesto porque que no se ha comprobado el mismo, y de hecho como consta en fs. 262, las personas que estaban citadas para atestiguar, respecto a la supuesta petición de las carpetas de clientes solicitadas, jamás se presentaron, no pudiendo comprobarse si efectivamente el trabajador recibió o no dichas llamadas, si se rehusó o si esa falta efectivamente ocurrió. Por todo lo expuesto, es que comparto el rechazo del recurso tal como proponen los votos que anteceden. Así voto. Por ello, la Sala Laboral del Superior Tribunal de Justicia, RESUELVE: 1º) Rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la Dra. Rosa N. Bertoni en representación de Distribuidora Don Pedro S.R.L., con costas, y diferir la regulación de honorarios profesionales hasta tanto se cuente con base para estimarlos. 2º) Registrar, agregar copia en autos y notificar por cédula. Firmado: Dra. María Silvia Bernal; Dr. Federico Francisco Otaola; Dra. Clara Aurora De Langhe de Falcone. Ante mí: Dra. María Elena Cáceres - Secretaria Relatora. 019100E