

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Perdida De Confianza Requisitos Denuncia Penal Diferencia

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con causa. Pérdida de confianza.

Requisitos. Denuncia penal. Diferencia Se rechaza la demanda por despido arbitrario iniciada por el actor, habida cuenta de que el hecho que el trabajador haya solicitado como ¿presente? y a los fines de incluir en la ¿facturación? una tablet a un proveedor fue motivo suficiente para configurar la pérdida de confianza y justificar su despido directo. Neuquén, 12 de diciembre de 2017 Y VISTOS: En acuerdo estos autos caratulados: ¿PALACIOS JUAN FELIPE C/ EXTERRAN ARGENTINA S.R.L. S/ DESPIDO DIRECTO POR CAUSALES GENERICAS?, (Expte. N° 502136/2013), venidos en apelación del JUZGADO LABORAL NRO. 1 a esta Sala III integrada por los Dres. Fernando Marcelo GHISINI y Jorge PASCUARELLI, por apartamiento del Dr. Marcelo Medori, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Audelina TORREZ y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el Dr. Ghisini dijo: I.- La sentencia de primera instancia que luce a fs. 108/111, rechazó la demanda interpuesta por el Sr. Juan Felipe Palacios contra la firma Exterran Argentina S.R.L. por considerar probada la existencia del hecho puntual que motiva la pérdida de confianza invocada por la demandada en su telegrama de despido de fs. 6, con costas a cargo del actor en atención a su condición de vencido. A fs. 113/116 y vta., la parte actora interpone recurso de apelación contra esa sentencia. II.- En sus agravios, el letrado apoderado del accionante, considera que hubo una clara violación del derecho de defensa de su representado, y expresa que la sentencia nada dice acerca del planteo relacionado con la falta de antecedentes disciplinarios del actor y la falta de oportunidad para efectuar el descargo respectivo del hecho que se le atribuye. Aduce, que las declaraciones de los propios empleados de la empresa, acerca de reuniones y manifestaciones de las partes sin registro alguno, y reconociendo que no se indicó en ningún momento y bajo circunstancias absurdas, a qué proveedor se referían, no hace más que dejar evidencia la falta de posibilidad de defensa del señor Palacios a las serias acusaciones formuladas. Destaca, que tampoco se formalizó una denuncia penal, ni acta o sumario, acerca de lo relatado por los empleados de la firma, y, por ello, al menos debió señalar la sentencia, porqué cabe atribuirles verosimilitud a sus dichos sin ninguna otra prueba que corrobore su historia, máxime ante la negativa de la empresa como de los testigos (todos de alta jerarquía en ella, con indudable conflicto de intereses), de indicar el supuesto ¿proveedor?, de manera de ser interrogado a fin de respaldar o no la versión dada. Menciona, que de conformidad con el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo (conf. Ley 26.248), en caso de duda en la apreciación de la prueba, los jueces se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. Afirma, que lo expuesto tiene mayor incidencia, toda vez que el sentenciante omite, además, de toda referencia a los dichos del testigo Quirno Costa, que se refiere a la reestructuración de la empresa, a su salida laboral y a la situación que vivía el nuevo Holding, por la fusión operada en su momento entre Hanover Argentina y Universal Compression Argentina. Señala, que el gerente Martín Alfredo Torrent, es el mismo testigo que depone en extraña jurisdicción, (y cuyo testimonio por comprenderle las generales de la ley debió ser examinado en forma restrictiva), tampoco indica el ¿proveedor? en cuestión. ¿Por qué? Porque no hay tal denuncia, se fabricó el despido y se sostuvo con la sola manifestación de dos empleados de la propia firma demandada. Resalta, que la sentencia no considera -ya que ni lo menciona en sus fundamentos- la imposibilidad de contar con el aporte más que necesario del proveedor. De tal manera, al no poder ser oficiado el proveedor anónimo, ni citado como testigo, ¿Cómo puede ser posible ejercer el legítimo derecho de defensa de su parte?. Alega, que habiéndose judicializado el distracto, era obligación de la demandada probar sus afirmaciones y ya no tenía motivos justificados a la persona o las personas de las cuales habría recibido comentarios sobre la conducta del actor. Sostiene, que lo dicho en cuanto a falta de ofrecimiento del proveedor ¿responsable? del despido, solo puede interpretarse como la falta de cumplimiento del ¿onus probando? de la denuncia del contrato de trabajo, cuando la configuración injuriosa de un acto corresponde a quien lo alega. Considera, que resulta por demás incongruente la sentencia toda vez que para fundar se cita los autos: ¿LARGER ESTELA GUADALUPE C/ ORIGINES AFJP S.A. S/ DESPIDO? (Expte. N° 78-CA-99), donde el juez de grado contrariamente a lo que allí se sostiene, considera probada la causal de pérdida de confianza invocada en autos. Indica, que de un examen minucioso de la causa se advierte que la demandada ha estado lejos de probar el hecho objetivo que originara el despido. Y, que es el propio juez, quien en forma incongruente, y con apoyo en jurisprudencia que dice lo contrario, resuelve el rechazo de la demanda. A fs. 121/126 y vta., la parte demandada contesta el traslado de los agravios, y solicita su rechazo con costas. III.- Ingresando al tratamiento de la cuestión traída a estudio, debo efectuar algunas consideraciones referidas a la ¿pérdida de confianza? como causal de despido alegada por la empleadora, para luego verificar si en autos se dan o no los presupuestos fácticos a los fines de su configuración. En tal sentido, prestigiosa doctrina que comparto ha dicho: ¿Es un incumplimiento a los deberes de fidelidad. No

es una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto de su lealtad o fidelidad en el futuro, podría justificar un despido. El hecho desleal y sus alcances deben ser fehacientemente probados por el empleador, no bastando sus meras conjeturas. Esta causal no puede servir para justificar el despido cuando se apoya sólo en un elemento subjetivo, o sea, la idea patronal de que el dependiente es infiel, desleal o indigno de confianza, debe mediar algún hecho objetivo que torne concreta la inferencia lógica?. (Julio A. Grisolia, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II, pág. 1154, ed. Lexis Nexis). Vale decir, que la pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación laboral, debe derivar de un hecho objetivo que por su entidad resulte injurioso para el empleador, habilitándolo a despedir al trabajador sin obligación de indemnizarlo como consecuencia de dicha ruptura. Por otra parte, cabe tener presente que salvo que al trabajador se le impute un delito criminal, no es necesario la formalización de una denuncia penal, ello en función de que la culpa laboral se conforma con principios distintos a los de la responsabilidad penal, por lo que un hecho puede revestir fundamento suficiente para justificar el distracto más allá de que el mismo no constituya un delito de índole criminal. Al respecto, la jurisprudencia ha dicho: ?La culpa laboral se informa en principios distintos a los que constituye la responsabilidad penal y, debido a ello, no tiene porqué guardar siempre correspondencia, ni es necesariamente obligatoria la existencia de denuncia penal, puesto que el comportamiento del trabajador puede constituir injuria a los intereses morales o de otro tipo del empleador no obstante que el mismo pueda ser considerado exento de responsabilidad penal en la jurisdicción respectiva. (Sala 7ª, 0/03/02, ?Albisetti, Enrique Juan v. Lotería Nacional SE?. Consecuentemente, observo que según carta documento -CD. ...-, del 14 de mayo de 2013, Exterran Argentina S.R.L., despide al Sr. Juan Felipe Palacios, en los siguientes términos: ?Atento a que se ha descubierto que el día 29 de abril de 2013 ud. solicitó a uno de nuestros proveedores la entrega de una tablet como ?presente? indicándole que luego su costo debía ser disimulado sobrefacturando a la empresa otros productos, notificámosle queda ud. despedido por su exclusiva culpa dado que su conducta es violatoria de sus deberes de buena fe y fidelidad, constituye grave injuria y motiva pérdida de confianza que torna imposible la prosecución de la relación laboral. Haberes, liquidación final y certificados art. 80 LCT, a su disposición en el plazo de ley en la sede de esta empresa y en el horario habitual de trabajo?. Con fecha 15 de mayo de 2013, dicha misiva fue respondida por el actor del siguiente modo: ?En los términos del art. 67 de la LCT, rechazo e impugno por falaz y malicioso el despido por ustedes dispuesto en fecha 14 de mayo de 2013, por cuanto las causales esgrimidas para el mismo resultan falaces, tendenciosas, desproporcionadas y discriminatorias; y en razón de ello los intimo que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hs. procedan a dejar sin efecto el injustificado despido y en consecuencia a reintegrarme a mi puesto de trabajo, bajo apercibimiento de iniciar acciones y efectuar las denuncias que correspondan. Niego y rechazo el hecho por Uds. descrito en la notificación del distracto, accionar que maliciosamente tergiversan con el espurio fin de intentar justificar vuestro ilegítimo accionar, evitando con ello la continuidad de mi trabajo y, eventualmente, el pago de las indemnizaciones que por ley me corresponden. En tal sentido les hago saber que la solicitud de cotización de la tablet fue motivado en el expreso y puntual requerimiento de los responsables de la operación, y que la adquisición de la misma no se llevó a cabo, con lo que mal pueden sostener los argumentos esgrimidos para respaldar el distracto. A todo evento destaco que, en razón de la categoría y función que cumplo para la empresa, no poseo capacidad para efectuar requerimientos, compras ni pagos sin la debida autorización de mi superior inmediato, y por ende vuestras acusaciones devienen infundadas y maliciosas...?. De los términos de la misivas reseñadas, en primer lugar, cabe remarcar que conforme lo dispone el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, el motivo invocado por Exterran Argentina SRL para despedir al señor Palacios, ha sido que éste último ha solicitado a uno de los proveedores de la firma, la entrega de una tablet como ?presente?, indicándole que luego su costo debía ser disimulado sobrefacturando a la empresa otros productos. Por tanto, se desprende que el hecho puntual no ha sido la entrega de la tablet, sino la solicitud de entrega -ello más allá de que el hecho se haya llevado a cabo o no- como ?presente? para luego recargar disimuladamente su importe en la facturación. Descripto el hecho que motivara el despido, observo que la respuesta del actor no ha sido negar su existencia, sino que trató de justificar dicho pedido diciendo textualmente que: ?...la solicitud de cotización de la tablet fue motivado en el expreso y puntual requerimiento de los responsables de la operación...?. Vale decir, que más allá de cual haya sido el motivo que justificara ?el requerimiento de la tablet?, es el propio trabajador quien está reconociendo que el hecho existió. Es más, en el párrafo final de dicha frase confirma que el hecho del ?requerimiento? existió, al expresar en su descargo que: ?...la adquisición de la misma no se llevó a cabo...?. Consecuentemente, toda vez que la causal que motivara el despido por ?pérdida de confianza del actor?, lo constituye el ?requerimiento de la tablet a uno de los proveedores?, la causa que justifica dicha acción y que invoca el accionante, en cuanto a que, vale aquí reiterarlo: ?...la solicitud de cotización de la tablet fue motivado en el expreso y puntual requerimiento de los responsables de la operación...?, debió haber sido probada por él a los fines de justificar tal proceder. Ahora bien, en función de lo anterior, y teniendo en cuenta los únicos dos testimonios relevantes en la causa, uno brindado por la Sra. María Valeria Kail, obrante en soporte informático de fs. 106 y el otro producido en extraña jurisdicción por el Sr. Martín Alfredo Torrent (v. fs. 96/97),

considero que más allá de la falta de identificación del proveedor a quién el actor le solicitó la tablet, se ha logrado acreditar el hecho puntual que motiva la pérdida de confianza. Debo Resaltar que dichos testimonios no sólo no han sido cuestionados oportunamente por el apelante, en los términos del art. 458 del CPCyC, de aplicación supletoria al procedimiento laboral (art. 54 ley N° 921), sino que tampoco existen elementos probatorios que controviertan sus dichos. De manera que, reconocido el hecho puntual, esto es: que la solicitud de cotización de la tablet fue motivado por el expreso y puntual requerimiento de los responsables de la operación..., tal circunstancia descarta la posibilidad que el propio demandante, que fue quien solicitó la cotización, no reconozca la identidad del proveedor a quién la propuesta fue dirigida. Si bien no descarto que es un argumento formal utilizado para desvirtuar la causal de despido invocada, dentro del contexto de cómo ocurrieron los hechos, no tiene entidad suficiente para modificar lo resuelto en la instancia de grado. Advierto, que los testimonios son claros respecto de la existencia del hecho que motivara la pérdida de confianza. Así, al declarar la testigo María Valeria Kail, expresó que el actor tenía relación con los proveedores; que el accionante dejó de trabajar porque hubo una comunicación en donde le pidió a un proveedor de obra que a la cotización le sumara una tablet; que ella lo sabe porque estuvo en una entrevista final en donde hablamos con él quién en principio lo negaba y a lo último lo reconoció diciendo que lo había pedido para alguien del norte; estaba Martín Torrent (su jefe inmediato), un proveedor advierte a éste sobre lo sucedido y el actor lo termina reconociendo; le pedimos la renuncia y dijo que prefiere que lo despidan; que si había querido la tablet, que se la agregaran en la cotización, pero que no era para él, sino para alguien del norte que se la había pedido como un favor. A su turno, a fs. 96/97 obra la declaración testimonial del Sr. Martín Alfredo Torrent, quién a tenor del interrogatorio que obra a fs. 91 y vta., expuso: ¿Que sabe el motivo por el cual Palacios dejó de trabajar para EXTERRAN, que se tomó la decisión de despedirlo. 11) Que trabajando en el equipo del dicente, recibió el dicente una denuncia, un llamado de un proveedor del dicente, diciendo que Palacios había negociado otorgar una obra que EXTERRAN, tenía que realizar en el norte del país, tener a cambio un presente, un regalo, y que el costo de ese regalo iba a ser incluido en el costo total de la obra. Que el dicente termino descubriendo que el regalo era una tablet. Que lo sabe porque el proveedor personalmente contactó al dicente informándole que le habían pedido una dádiva o como se llame. Que el proveedor también le dijo que ese regalo era una tablet, que con Palacios tenían una buena relación jefe-empleado, que para tener certeza del hecho, acordó el dicente con el proveedor que iba a escuchar una llamada entre el proveedor y el actor, y que ahí escucho a Juan Palacios pidiendo la tablet como regalo para otorgar la obra. Que no recuerda exactamente la conversación, pero que en términos generales lo que el proveedor le pedía era más tiempo para conseguir la tablet, a lo que el actor le contestó que sí, que no había problemas, que le alcanzaba con el compromiso del proveedor, que el actor la necesitaba para otra persona del área de la zona del norte de EXTERRAN. 12) Que preguntado acerca de la intervención del dicente en el despido del actor, que cuando se tomó la decisión de despedirlo, decidió el dicente ir a las oficinas de EXTERRAN de Neuquén, junto con la persona de recursos humanos se reunieron con el actor y le informaron que habían tomado la decisión de despedirlo y los motivos por los cuales lo estaban despidiendo...13) Que Palacios, en relación a su despido, en la mencionada reunión, primero negó el hecho, y luego terminó reconociendo que sí, que había hablado con el proveedor y le había pedido ese regalo para entregárselo a alguien del área norte...15) Que preguntado acerca de cómo debía facturarse el costo del encargo efectuado por Palacios, que iba a ser adicionado al costo de la obra. 16) Que preguntado acerca de quién era la persona de recursos humanos con quien se reunió el dicente en Neuquén con el actor, era Valeria Kail... Que preguntado acerca si el actor se le otorgó la posibilidad de desvincularse de otra forma, contesta que sí, que se habló con él y se le ofreció que el actor presentara la renuncia y que se dejaba el tema allí, pero no aceptó, por lo que se lo despidió. Que el proveedor pidió no ser identificado, que el proveedor tiene muchos clientes en Neuquén que por cuestiones comerciales prefirió no darse a conocer ni participar activamente?.

Los testimonios son coincidentes en señalar la existencia del hecho que configura la pérdida de confianza invocada por la empleadora a los fines de justificar el despido directo del Sr. Juan Felipe Palacios, por lo que no comparto la crítica del recurrente referida a la valoración de la prueba efectuada por el magistrado, cuando de su propia inoperancia probatoria nace la fuerza convictiva del hecho objetivo que fuera motivo de la pérdida de confianza invocada para el distracto. Finalmente, el derecho de defensa del reclamante no se ha visto conculcado como consecuencia de la falta de un sumario interno, pues éste pudo válidamente efectuar su descargo y/o pedir las aclaraciones que considerara pertinentes al momento de tomar conocimiento de la falta imputada, conforme surge de los testimonios rendidos en autos. En función de lo expuesto, considero que el hecho que el actor haya solicitado como presente y a los fines de incluir en la facturación una tablet a un proveedor, es motivo suficiente para configurar la pérdida de confianza invocada por la accionada en su telegrama de despido de fs. 6. III.- Por todo lo expuesto, propiciaré en este Acuerdo que se rechace el recurso de apelación interpuesto por el actor a fs. 113/116 y vta., y en consecuencia se confirme la sentencia de fs. 108/111 en todo lo que ha sido motivo de recurso y agravios. Con costas de Alzada a cargo del actor en atención a su condición de vencido, debiéndose proceder a regular honorarios conforme pautas del art. 15 LA. TAL MI VOTO. El Dr. Pascuarelli dijo: Por compartir los argumentos del voto que antecede adhiero al mismo, expidiéndome en idéntico sentido. Por

ello, esta SALA III RESUELVE: 1.- Confirmar la sentencia de fs. 108/111 en todo lo que ha sido motivo de recurso y agravios. 2.- Imponer las costas de Alzada a la actora perdidosa. 3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes, en el ...% de lo que se establezca en la instancia de grado a los que actuaron en igual carácter (art. 15 LA). 4.- Regístrese, notifíquese y vuelva a origen. Dr. Fernando Marcelo Ghisini Dr. Jorge Pascuarelli Dra. Audelina Torrez Secretaria

Correlaciones: Taride, Horacio Alberto c/Luciana Hogar S.A. p/ despido - Cám. 1ª Trab. Mendoza - 26/06/2015 -
Cita digital: IUSJU004810E 024815E