

Despido Injuria Laboral Justa Causa Playero Estacion De Servicio

JURISPRUDENCIA

Despido. Injuria laboral. Justa causa. Playero. Estación de servicio

Se revoca la sentencia apelada y se tiene por justificado el despido del playero de una estación de servicio, ante la falta de observancia de los estándares de atención al público para con los usuarios y socios del ACA, sumado a la existencia de sanciones anteriores, al probarse que el trabajador conocía desde hacía años las pautas obligatorias de sus tareas, que estaban disponibles en cartelera en la oficina de playeros, que tenía antecedentes negativos y se le habían aplicado sanciones, y que se constató un incumplimiento inadecuado de las condiciones en las que debía prestar su tarea.

En la Ciudad de Zapala, Departamento del mismo nombre de la Provincia del Neuquén, a quince -15- días del mes de Febrero del año 2018, se reúne en Acuerdo la Sala II de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, integrada con los Vocales, doctores Gabriela B. Calaccio y Dardo Walter Troncoso, con la intervención de la secretaria Dra. Norma Alicia Fuentes, para dictar sentencia en estos autos caratulados: ?ARCE CLAUDIO GABRIEL C/ NAGER S.R.L. AUTOMOVIL CLUB ARGENTINO Y OTRO S/ COBRO DE HABERES?, EXP. N. 27410 Año 2014, del Registro del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Zapala.

De acuerdo al orden de votos sorteado, el Dr. Dardo W. Troncoso, dijo: I.- Contra la sentencia de fs. 326/338, interpone recurso de apelación la demandada fundándolo en el innecesariamente extenso escrito de expresión de agravios que se agregó a fs. 344/366. En virtud de lo extenso de la presentación que se atiende y por razones prácticas habré de resumir ?en lo que a mi criterio resulta conducente- los agravios que expone el recurrente.

Luego de una tediosa reseña de los antecedentes de este juicio y ya en lo que a este recurso interesa, comienza señalando en primer término como agravio la desestimación arbitraria de la prueba confesional con la que la judicante deja de considerar el pliego de posiciones presentado por su parte, en razón de no contener el instrumento la firma de su presentante. Formula a continuación una extensa cita doctrinaria y de las normas que tanto procesales como de fondo y dice que luego del análisis del instituto de la prueba confesional y su normativa, en ningún momento se exige para la validez de la confesión expresa o ficta que el pliego de posiciones -que en este caso fue acompañado en sobre cerrado por su parte- deba estar suscripto por su presentante, o sea el ponente de las posiciones, sin embargo considera que para la sentenciante esa es la posición que cabe asumir frente a este medio probatorio.

Dice que por resolución de fecha 03 de Agosto de 2.015, la Jueza fijo la fecha de audiencia confesional bajo apercibimiento de tener al actor por confeso en caso de incomparecencia sin justa causa, siendo que el actor fue debidamente notificado del cumplimiento de su obligación y de las consecuencias que ello implica conforme la cédula de notificación que se agregó en este juicio.

Luego el 29 de Octubre de 2015, se llevó a cabo la audiencia pese a la incomparecencia injustificada del actor, y hallándose presentes la demandada y su letrado en esa misma oportunidad se petitionó hacer efectivo el apercibimiento y tener por confeso al actor a tenor del pliego que en sobre cerrado ya se había acompañado en un escrito firmado por la parte al que se adjuntó el referido sobre.

Por lo tanto las consecuencias de la confesión ficta y su consideración en la sentencia no constituyen un acto opcional o facultativo para el sentenciante si no que es un deber impuesto de manera ineludible e inexcusable, ya que de lo contrario quedaría al arbitrio del judicante la admisión producción y consideración de los resultados de la prueba favoreciendo o no a la parte en turno.

Sin embargo la a quo al valorar la prueba dispuso desestimar su valor probatorio ante la falta de la firma del pliego que se encontraba en sobre cerrado, lo que constituye a la manera de ver de la recurrente una exigencia legal carente de sustento jurídico y lógico pues basta para ello preguntarse qué hubiera ocurrido si el actor se hubiera hecho presente en la audiencia pues en ese caso si era válido considerar la existencia del pliego no menos lo es en el caso de la ausencia injustificada del absolvente de manera tal que a criterio de la recurrente se estaría violando la garantía de defensa en juicio, favoreciéndose y beneficiando a la actora en forma incorrecta ya que se lo releva de las consecuencias procesales disvaliosas derivadas de su falta de comparecencia a la audiencia designada por el juzgado, razón por la cual pide se revoque el fallo en punto a este agravio.

En segundo lugar se agravia por la exigencia de hechos no alegados reconocidos por las partes, por la existencia de un desconocimiento genérico de los mismos y una valoración arbitraria que hace la jueza. Dice que los hechos y documentos alegados por las partes en la medida en que sean ellos controvertidos o discutidos conforman la base fáctica sobre la cual versara la prueba y valorándose en la sentencia la procedencia, validez y eficacia de aquellos, careciendo de sentido lógico y jurídico obligar a las partes a producir prueba sobre hechos reconocidos o bien no desconocidos en forma categórica por la contraria, citando en su apoyo doctrina al respecto con referencia a la carga de la prueba a su pertenencia y a su consideración en la sentencia.

Dice que como justa causa de despido su parte invocó la constatación de un nuevo incumplimiento de deberes y obligaciones por parte del actor, la inobservancia de las pautas de comportamiento, conducta y deberes que conforman el ?ciclo de atención? (falta de saludo,

de consulta socio o no socio del ACA, consulta por tarjeta Servi Club, ofrecimiento de ticket de compra, solicitud de tarjeta de socio, trato adecuado, etc.), lo que provocó sanción y calificación negativa de la empresa atento resultados del informe emitido por las autoridades de YPF y del ACA, que el actor tenía conocimiento previo de esas pautas y obligación de su cumplimiento, que como resultado de ellos derivaron consecuencias perjudiciales para la empleadora, que existían graves y reiterados incidentes disciplinarios del actor, como así también sanciones previas. Que el actor en su telegrama y en su demanda pese a una negativa genérica improcedente no desconoció tales hechos limitándose en su telegrama de fecha de 11 de Agosto de 2014, a una negativa genérica y sostener en la demanda que la recurrente había empleado un artilugio de injuria grave para fundar el despido. Dice que la negativa genérica en los términos ¿falaz maliciosa e improcedente? no puede ser tomada como un desconocimiento expreso claro y específico de todas las conductas e incumplimientos que se imputaron al actor, de tal manera que, según el apelante ante la negativa genérica y un desconocimiento expreso y estricto de los hechos que se le adjudicaron al trabajador, este prestó su pleno reconocimiento a ellas, máxime cuando solo se limitó a fundar en su demanda que las mismas eran insuficientes para configurar la injuria achacada. Expresa que al haber sido detallados los hechos que conformaron la base fáctica de este juicio corresponde señalar aquellos que no fueron discutidos ni controvertidos y respecto de los cuales la jueza debió tenerlos por ciertos. Así consideró probada la existencia de antecedentes disciplinarios graves a lo largo de toda la relación ya que el actor en ningún momento los impugnó. También se probó que los incumplimientos y faltas laborales sancionadas fueron cometidas por el trabajador en ejercicio de sus tareas ya sea en relación a clientes cuanto a sus compañeros de trabajo. Tampoco cabe dejar de tener en cuenta que el actor estuvo presente en la jornada de trabajo en la cual se produjo el informe de YPF, y nunca desconoció esta circunstancia. Agrega que tampoco el trabajador ha negado la autoría y participación en las conductas e incumplimiento de los deberes atribuidos limitándose a afirmar que los mismos ¿no alcanzan? para justificar su despido, y además el accionante tenía conocimiento pleno previo y acabado de la obligatoriedad del cumplimiento de las normas referidas al ¿ciclo de servicio/atención al cliente? por parte de los playeros, que desde mucho tiempo antes, años diría era exigido e implementado por el ACA, YPF, y la recurrente. En este mismo acápite agrega como yerro de la sentencia que la a quo haya indicado como causas para justificar la inexistencia de la grave injuria laboral hechos no cuestionados por las partes, y que se refieren a la identificación del vendedor de playa que atendió en el momento del informe de YPF con el aquí actor para concluir que el despido directo dispuesto por la recurrente no fue justificado. Dice que la juez no considera probado que el actor incumplió sus deberes durante la jornada esa pero deja de considerar que el trabajador nunca negó ese incumplimiento si no que solamente se limitó a afirmar que ellos no alcanzan para justificar su despido y en estas condiciones deviene infundado el decisorio de la judicante. Formula a continuación una serie de consideraciones referidas a la identificación del actor Claudio Arce, como playero que atendió al empleado de YPF el día 14 de Mayo de 2014, cuando se hizo el informe reservado cuya copia se agregó en este juicio, formula otras consideraciones concluyendo que si su parte acreditó que los incumplimientos del actor referidos al ciclo de atención de servicio al que se obligaba a someterse, que ello sustenta la medición negativa, contenida en el rubro ¿atención playa? del documento y que la nota emitida por el ACA, con fecha 23 de Enero de 2015, hace referencia a ese informe para fundar la aplicación de la multa que tuvo que pagar la apelante, no se entiende la razón por la cual la judicante expone que las faltas acreditadas del actor no fundan esa sanción. En tercer término se agravia por la desestimación arbitraria de los testimonios que ha efectuado la declarante en cuanto no ha tenido en cuenta el hecho esencial de que tanto el ACA cuanto YPF, recién tomaron conocimiento de los reiterados incumplimientos del actor en cuanto a la forma de prestar su tarea, lo que aconteció al conocer el resultado del informe elaborado por personal de aquella, de ahí que resulta lógico que ni el empleador ni ninguno de los testigos que declararon en el juicio hayan tenido conocimiento de esos incumplimientos ya que estos solo acontecieron y configuraron durante el examen y evaluación llevado adelante por personal de YPF, en calidad de supuesto cliente. También dice que de los testimonios de este juicio surge con claridad y lógica que el proceso evaluador y examinador de los playeros es de carácter confidencial y secreto para el empleador, para el actor y para demás personal de la estación de servicio, haciendo alusión a continuación a las declaraciones de Estela Maris Porro a fs. 239, y Joaquín Montenegro a fs. 245, en el sentido de que el cliente incógnito es el envío de una persona por parte de YPF, que no es de la zona, que visita todas las estaciones de bandera YPF pero no se da a conocer como empleado de la petrolera, si no que observan la calidad de atención si se cumple con el ciclo de servicios y coloca un puntaje a elección de YPF mediante el cual se califica la estación de servicios en cuanto a la calidad de los que se prestan. Por eso dice que si bien la Jueza expresa que ninguna de las declaraciones hizo referencia al hecho concreto por el que se despidió al trabajador, es justamente porque no estuvieron ni pudieron estar en conocimiento de ello y porque esos incumplimientos no pueden surgir de las declaraciones testimoniales si no del documento que se ha aportado habiéndose probado además la autenticidad del mismo. En cuarto lugar, se agravia por la valoración que la Jueza arbitrariamente hace de la nota de fecha 23 de Enero 2015, referida a la aplicación de la multa y que se ha agregado a fs. 276, en tanto si bien exhibe un logo de YPF la misma carece de firma y lleva a sostener que no hay relación entre la multa aplicada y las

faltas detalladas en el informe de visita que hizo YPF. Con transcripción de sus términos dice que la nota de ACA de fecha 23 de Enero, hace alusión en forma clara precisa y directa a los resultados del resumen de visita de YPF, y no a otro documento como lo supuso la jueza sentenciante en base a un escueto razonamiento. Sostiene además, con referencia a declaraciones del testigo Montenegro de fs. 243, que se haya probada la conexidad de los documentos que pone en duda la judicante. En quinto lugar y con transcripción de algunos párrafos del fallo se agravia por cuanto la a quo en forma poco clara concluye que la apelante mal pudo despedir al actor con fecha 30 de Julio de 2014, fundándose en incumplimientos recién infundados con fecha 05 de Febrero de 2015, es decir luego de seis meses. Formula otras manifestaciones y dice que la nota del ACA, referida por la Jueza hace referencia a una aplicación de multa pero no se refiere a la comunicación del resultado del resumen de visitas de YPF, que ya era conocido de antemano por la empresa, por lo que sostener lo contrario implica modificar los acontecimientos lógicos y sucesivos demostrados en este juicio, ya que si el empleado fue despedido antes de Enero de 2015, debió serlo en base a motivos anteriores a esa fecha y no en base a razones recién conocidas al año siguiente es decir en Febrero de 2015, como lo afirma la Jueza, razón por la cual ese razonamiento es infundado. En sexto lugar se agravia por la decisión infundada en tanto desconoce prueba documental y testimonial y provoca una indebida valoración de la injuria. La Jueza entiende que el despido dispuesto por su parte resulta injustificado en tanto no se pudo acreditar que el incumplimiento del actor al cumplimiento de sus deberes y obligaciones contractuales para con los usuarios y clientes de la empresa en la jornada del 14 de Mayo del 2014, haya importado que la empleadora haya sido sancionada pecuniariamente y haya sido calificada en forma negativa por las autoridades de YPF y por el ACA. En este sentido se agravia por cuanto la a quo tuvo por no acreditado los incumplimientos imputados al trabajador con fecha 15 de Mayo de 2014, siendo que este estaba en conocimiento previo y cierto de las pautas obligatorias referidas al ciclo de servicio que debía observar no solamente ese día sino en todos y cada uno de los que prestaba tareas. Conforme se ha corroborado por el informe de ACA de fs. 266 a fs. 289, en cuanto a que las imágenes relacionadas sobre la exhibición del ciclo de servicios contenidas en la foto sacada en la dependencia son reales y a que se han dictado cursos de capacitación de todo el personal referidos al ciclo de servicio de atención al cliente, en vigencia desde el año 2009, surge claro que el actor tenía conocimiento de cuáles eran las condiciones en las que debía prestar su tarea y que las mismas se comprobó que no fueron desempeñadas de la forma ordenada tal como se desprende del informe de YPF. Cita además los testimonios de Porro de fs. 239/240 y de Montenegro de fs. 243/245. También se probó que la demandada tuvo que abonar con fecha 5 de Febrero de 2015, una multa como consecuencia directa de la falta de cumplimiento por falta del actor a sus deberes y obligaciones contractuales, lo que surge del informe de ACA de fs. 266/289 y del testimonio del Sr. Montenegro al que ya se aludiera. Por eso habiéndose acreditado que el trabajador conocía desde hace años las pautas obligatorias de sus tareas, que la misma estaba contenida en cartelería en la oficina de playeros, que el actor tenía antecedentes negativos y se le habían aplicado sanciones y que se constató con fecha 14 de Mayo de 2014, un incumplimiento inadecuado a las condiciones en las que debía prestar su tarea, resulta carente de fundamentación la sentencia en cuanto dispone que el despido dispuesto por su parte ha sido injustificado. En séptimo lugar se agravia por la omisión de la valoración de los antecedentes del trabajador a quien le imputa mala fe laboral. Si bien el actor expresó en su demanda que nunca tuvo un llamado de atención y se ha desempeñado con dedicación y profesionalismo, la Jueza no ha tenido en cuenta que fue responsable de varias inconductas y faltas disciplinarias tales como insulto y malos tratos, tanto hacia sus compañeros como para otros clientes asentados en el libro de quejas y reclamos, maniobras fraudulentas e incumplimiento del reposo laboral, conforme la carta documento de fecha 20 de Septiembre de 2012, denuncia de participación en hecho delictivo que dio origen a una causa penal que tramitara en el legajo OFIZA N° 163 del año 2014, y faltante de dinero tal como se acreditara en la rendición del día 23 de Junio del 2014, sobre N° 6590 que motivara la aplicación de una sanción disciplinaria. Sin embargo la Jueza no ha tenido en cuenta estas circunstancias, cosa que debió hacer acudiendo a cita jurisprudencial en apoyo a sus dichos. Por último acusa a la sentencia como arbitraria por ausencia del control de logicidad formulando una serie de manifestaciones a fs. 362/364, a las cuales me remito en homenaje a la brevedad. Apela también finalmente la imposición de costas contenidas en el fallo que cuestiona, considerando arbitrarios los montos de honorarios dispuestos, la omisión de los arts. 6 y 7 de la Ley 1.594, y la inobservancia de las previsiones del Art. 277 de la LCT. con base en el fallo ?Cardellino? del T.S.J, solicitando en definitiva la revocación del fallo según lo sustentara con los agravios relatados. II.- Corrido el pertinente traslado a fs. 367 contesta la expresión de agravios la actora con su presentación de fs. 368/369. En primer lugar plantea la deserción del recurso en los términos del Art. 265 del código procesal, en tanto la presentación de su contraparte no constituye una crítica razonada y concreta de la sentencia cuya revocación pretende. Por otro lado y subsidiariamente contesta agravios refiriéndose al mérito que hizo la jueza de la prueba testimonial brindada en autos, sosteniendo que la magistrada ha tenido en cuenta los testimonios de aquellas personas ofrecidas por ambas partes y no se ha detenido en particular en ninguno de ellos si no que ha concluido que en ninguna de las declaraciones testimoniales prestadas en este juicio, se haya referido el hecho concreto por el cual se despidió al trabajador, y esto es lo que la demandada tuvo que probar y no

hizo y por eso el despido ha sido incausado. Agrega que tampoco la accionada ha demostrado que los incumplimientos en los que hubiera podido incurrir el actor fueran los causantes de la causal invocada para despedirlo, sobre todo teniendo en cuenta las fechas que surgen de la documental que se ha aportado. En punto a la falta de consideración de la confesión ficta del actor apoya la decisión de la Jueza fundada en la ausencia de firma del pliego citando jurisprudencia en apoyo de su postura. En punto a la imposición de costas entiende acertada la que hizo la Jueza teniendo en cuenta las previsiones del Art. 68 del Código procesal por lo que en definitiva solicita se confirme el fallo apelado. III.- Iniciando el tratamiento de la apelación adelanto que no trataré todas las argumentaciones allí vertidas en el escrito que sostiene el recurso, sino solo aquellas susceptibles de incidir en la decisión final del pleito (Cfr. C.S., 13-11-86, in re: ?Altamirano, Ramón c/ Comisión Nacional de Energía Atómica?; Idem, 12-2-87, in re: ?Soñes, Raúl c/ Administración Nacional de Aduanas?). Estimo conveniente dejar sentado que el juzgador no posee obligación de ponderar en este caso todos los agravios que sustentan el recurso, sino solo aquellos que entienda, según su criterio, pertinentes y útiles para formar en su ánimo la convicción necesaria para proporcionar fundamentos suficientes a su pronunciamiento. En tal sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas a la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar su decisión (CS, Fallos, 274:113; 280:320; entre otros), ni deben imperativamente, tratar todas las cuestiones expuestas o elementos utilizados que a su juicio no sean decisivos, (Fallos, 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; 308:2172; 310:267; entre muchos otros), motivo por el cual la ausencia de consideración concreta de alguna de ellas no significa falta de valoración sino la insuficiencia de aptitud convictiva del elemento de prueba o del argumento como para hacer variar el alcance de la decisión. Expresado lo que antecede, advierto que el núcleo de la cuestión traída a estudio gira en derredor de la configuración de la injuria que la demandada ha invocado como causal de despido, por un lado y de la prueba de la misma por el otro. Ha señalado la CNAT, Sala II, en conceptos que resultan aplicables al sub caso, que ?Para que la denuncia del contrato de trabajo resulte justificada, el agravio infligido por una parte a la otra debe ser de una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y resulte incompatible con su carácter; se debe tratar de un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente, como para desplazar el principio de conservación del contrato regido por el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, la sanción, para tener efectos extintivos de la obligación de indemnizar, requiere que se cumplan los recaudos consistentes en la proporcionalidad entre la falta y la sanción y la contemporaneidad entre la disposición patronal y la transgresión incurrida. Por eso ?El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo que sólo se justifica cuando la gravedad del incumplimiento impide la prosecución del contrato de trabajo, tal como lo dispone la norma legal aplicable (art. 242 LCT)?.

(-Carpetas DT, n°4100). Ahora bien, es principio irreductible en materia de derecho laboral que la valoración de la injuria frente al despido directo o indirecto la formalizarán las partes, mientras que el cuestionamiento de aquella por uno de los integrantes del vínculo contractual será revisado por los jueces quienes, a la luz de lo prescripto por el apartado II del Art. 242, valoraran prudencialmente los hechos que han sido calificados como injuriosos teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, a más del carácter de la relación, modalidades y circunstancias personales de cada caso. Ello así toda vez que ??Las pautas de prudencia contenidas en el Art. 242 del ordenamiento, son las directivas otorgadas a los jueces y que tienden primeramente, a proteger la conservación del contrato de trabajo, exigiendo cierta envergadura y prueba contundente respecto del hecho pretendidamente injurioso, que otorgue razonabilidad a un acto tan trascendente como lo es la finalización de la relación laborativa?. (cfr. CTrab y Minas de 4a Nominación de Santiago del Estero, 25/03/2008, -Manfredi, María José c. Dipar S.A. y/u otros- La Ley Online). Por otra parte cabe destacar que la prueba de la causa del despido recae sobre quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador. Es decir, que quien invoca la existencia de injuria capaz de justificar la denuncia del contrato de trabajo debe aportar suficientes elementos de prueba para acreditar la misma. (CNTrab., Sala II, 30/10/86, "Suárez, Antonio R. c/ Segubank SRL" DT, T.1987-A-187; CNTrab., Sala II, "Rodríguez, Rogelio H. c/ Cooperativa Constructora Coop. -Ltda." T y SS, T.1987-901). Del mismo modo, de acuerdo al art. 377 del C.P.C. y C. aplicable supletoriamente al proceso laboral (artículo 54 ley 921) corresponde a quien invoca la prueba del hecho contemporáneo que diera lugar al despido, toda vez que la prueba relativa a la causa del distracto incumbe a quien lo decide. Igualmente, y una vez ofrecida por las partes, la prueba rendida en el transcurso del proceso debe ser valorada a la luz de las reglas de la sana crítica (cfr. art. 386 C.P.C. y C. aplicable supletoriamente en los presentes en virtud a los prescripto por el Art. 54 de la ley 921), las cuales suponen la existencia de ciertos principios generales que deben guiar en cada caso la apreciación de aquella y que excluyen, por ende, la discrecionalidad absoluta del juzgador. Se trata, por un lado, de los principios de la lógica, y por otro, de las ?máximas de la experiencia?, es decir, de los

principios extraídos de la observación del corriente comportamiento humano y científicamente verificable, actuando ambos, respectivamente como fundamentos de posibilidad y realidad. (cfr. Palacio-Alvarado Velloso, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, explicado, y anotado jurisprudencial bibliográficamente, Editorial Rubinzal-Culzoni, Santa Fe 1992, pág. 140). Pues bien, en este marco doctrinario y jurisprudencial he de analizar la prueba que brinda el expediente adelantándome en considerar que a mi forma de ver la causal de despido invocada por la aquí recurrente se halla acreditada, conclusión a la que arribo luego de un análisis integral de la prueba producida. Así debo señalar en orden a la prueba confesional, agravio indicado bajo la letra a) ?Prueba Confesoria-Desestimación arbitraria?, pues en lo que interesa la desestimación efectuada por la jueza de la instancia anterior en relación al pliego de posiciones carente de firma, encuentra el sustento legal en el art. 56 del CPCyC, de aplicación supletoria en orden al art. 54 de la ley 921, que con claridad meridiana establece: ?Los Jueces no proveerán ningún escrito de...pliegos de posiciones o interrogatorios...si no llevan firma de letrado?, entendiendo en tal sentido que la ausencia del requisito formal puede asemejarse a la omisión de presentar pliego en la oportunidad procesal que corresponda, originando la sanción del art. 34 in fine de la ley procesal laboral. En algunos fallos se ha sostenido que estando firmado el sobre que contiene el pliego de posiciones, la exigencia de la firma en el mismo, podría tornarse una exigencia formal desmesurada, sin embargo, en este caso particular, tampoco resulta aplicable esa jurisprudencia teniendo en cuenta que el sobre agregado a fs. 324 tampoco cuenta con firma de letrado. Considerando entonces, la premisa establecida precedentemente, no asiste razón al quejoso en su elucubración en torno al ?yerro de la magistrada y otras cuestiones?, pues ante la irregularidad del pliego de posiciones, mal podía la jueza hacer efectivo el apercibimiento ante la ausencia del absolvente. Por ello este agravio no habrá de prosperar. Continuando entonces con el análisis del recurso y sin perjuicio de otras consideraciones que más adelante he de efectuar, centro mi atención en el denominado ?ciclo de atención de servicios en la playa? que contiene las pautas de comportamiento y conducta a las que el trabajador debía ajustarse en la prestación de su debido laboral. La descripción de las mismas está contenida en la fotografía del banner que la demandada ubica en la sala de playeros de la Estación de Servicios y cuya autenticidad se corresponde conforme el informe que a fojas 289 ha evacuado el Automóvil Club Argentino refiriéndose a la copia de fojas 276, de los que surgen las normas de atención al público a las que deben ajustarse los playeros antes, durante y después de la carga de combustible a los clientes de la Estación de Servicios. Por otra parte, también se ha acreditado el conocimiento que el actor tenía de las mismas, porque además de haber recibido capacitación al respecto en varias oportunidades (5 de setiembre de 2012 -fs. 281-, el 7 de junio de 2013 ?fs. 283- y 15 de enero de 2014 ?fs. 287-), esas pautas eran cumplidas por otros trabajadores que desempeñaban iguales tareas, tal como surge de los testimonios de Roque Vivero a fojas 242 y Joaquín Montenegro de fojas 243 y del informe del ACA de fojas 277. Se agregará que estos hechos deben tenerse por reconocidos por el actor a tenor de las posiciones 8, 9 y 10 del pliego agregado a fojas 325. Ahora bien, encuentro asimismo acreditado que tanto el actor (10ma posición de fojas 325) como otros dependientes de la demandada (Estela Maris Porro, al contestar las preguntas 8, 9 y 10 de su declaración testimonial de fojas 238 y Joaquín Montenegro al contestar las preguntas 8, 9 y 10 de su declaración de fojas 242/244), tenían pleno conocimiento de las consecuencias derivadas de la falta de cumplimiento de las mismas y de la naturaleza del procedimiento de su constatación por parte de YPF a través de visitas o inspecciones evaluatorias de la calidad del servicio y trabajo por parte de personal de aquella, pues le habían sido explicadas en las capacitaciones que recibieron (18va pregunta de la declaración de Montenegro y constancias de fojas 281 y 283). En este contexto seguidamente he de analizar el resumen de visita agregado en fotocopia a fojas 52/53, documentación cuya autenticidad la actora negó a fojas 172. He de inclinarme por su autenticidad en tanto constituye la razón por la cual el ACA le aplicó una multa que conforme el contrato de concesión que las vinculase motivada en que ?en la última medición de fecha 14 de mayo de 2014 no se han alcanzado los objetivos mínimos en los ítems atención en playa e imagen baños?, a lo que debe anejarse la existencia de claras normativas de control de calidad y atención al cliente impuestas a la concesionaria y sus dependientes tanto por el ACA cuanto por YPF como ya se expresara. Por otra parte, las falencias que dieron fundamento a la insuficiente valoración se centraron en la atención en playa (saludo fuera de pauta, falta de consulta del carácter de socio del ACA antes del despacho, falta de consulta de tarjeta Serviclub, no ofrecimiento de ticket de compra, falta de solicitud de Carnet de socio ACA para efectuar el descuento y trato poco atento), dato no menor atento a que las tareas del actor eran las de playero, lo que se completa con el nombre de pila asentado en el informe, pues es el único playero dentro de la nómina de personal cuyo nombre es Claudio (ver fojas 54 vta. y registros de capacitaciones del personal de playa de fojas 278, 283 y 284). Así las cosas, la falta de observancia de los estándares de atención al público para con los usuarios y socios del ACA contenido en el ya referenciado ?ciclo de atención?, constituyeron los hechos que la accionada invocó como justa causa de despido en su carta documento de fecha 30 de julio de 2014, cumplimentando de esta manera las previsiones del artículo 243 de la LCT, en tanto ?los hechos imputados deben ser particularmente puntualizados sin que resulte necesario que la comunicación telegráfica del despido contenga la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la injuria, excluyéndose toda manifestación genérica?. (CNAT sala 1 31.3.98 ?García Víctor c/ Carol

SA? DT 1999-a-69, citado por Claudio Giacin en ?Extinción de la Relación Laboral? dirigido por Mario Ackerman Ed. Rubinzal Culzoni pag. 367). De igual manera, y toda vez que se acreditó que como consecuencia del informe en el que se constató el deficiente cumplimiento de sus obligaciones por parte del actor, la demandada debió afrontar el pago de una multa pecuniaria conforme los términos contractuales de la concesión con el ACA (fojas 266, 268 y 277), teniendo en cuenta la existencia de anteriores sanciones disciplinarias aplicadas al actor por conflictos con sus compañeros de trabajo (fojas 143) o por faltantes de dinero en el turno de su responsabilidad (fs. 147), la envergadura del incumplimiento sumada a los anteriores, tornan a mi juicio cubiertos los requisitos de proporcionalidad y causalidad del distracto dispuesto por la empleadora. En punto a la contemporaneidad de la sanción, he de disentar respetuosamente con la a quo en tanto ?la relación cronológica entre el hecho que lo provoca y el despido no es fija ni matemática, depende del tiempo en que tales hechos han llegado a conocimiento del empleador y de la actividad desplegada por éste para cerciorarse de ellos, (CNAT Sala III 24.3.77 LLyP 1980-183), por lo que en determinados supuestos puede ocurrir un lapso más o menos prolongado entre el despido y la falta que lo motivó, sin que por esto se enerven los efectos de la injuria, (Valentín Rubio ?Extinción del Contrato de Trabajo por Justa causa? en ?Derecho Individual de Trabajo? Ed. Rubinzal Culzoni pag. 573), siendo éste uno de los supuestos de interpretación restrictiva atento a que la empleadora llegó a conocimiento de los hechos injuriosos con posterioridad a que los mismos se desarrollaron y que fueron objetivados de la manera en que quedaron plasmados en el informe de visita de fecha 14 de mayo de 2014, produciéndose la notificación del distracto en fecha 30 de julio de ese mismo año. Concluyendo y de compartirse las consideraciones que acabo de exponer, propondré al Acuerdo se revoque la sentencia apelada en cuanto ha sido materia de agravios en sus puntos I, III, y IV, disponiéndose el rechazo de la demanda interpuesta, con costas al actor en ambas instancias (art. 68 del CPCyC). En atención al resultado del pronunciamiento lo normado por la ley 1594 modificada por ley 2933, deviene abstracta la apelación de honorarios, porque corresponde dejar sin efecto la regulación de honorarios establecida en el punto IV de la sentencia de primera instancia, correspondiendo remitir las actuaciones al origen a fin de que se proceda a fijar los emolumentos profesionales conforme la ley de aranceles vigente, y de acuerdo al resultado de éste pronunciamiento, difiriendo para su oportunidad la regulación de estipendios de alzada. Mi voto. La Dra. Gabriela B. Calaccio dijo: Comparto la valoración realizada por el votante en primer término en orden a la prueba documental, específicamente la agregada a fs. 52/53 referida al resumen de visitas, que no fuera impugnada por la actora, conforme surge de fs. 172 y vta., que especifican claramente la calificación y porcentual asignada a cada Sección y se compadecen con las constancias obrantes en nota agregada a fs. 266, cuya autenticidad fuera corroborada a fs. 277/278. A mayor abundamiento, y compartiendo las argumentaciones del Dr. Troncoso, las falencias detectadas en fecha 14 de mayo del 2014, fueron la causa eficiente contenida en la carta documento remitida al actor en fecha 30 de julio del mismo año, por la cual comunicaban la rescisión del vínculo contractual con justa causa, compadeciéndose con lo dispuesto en el art. 243 de la LCT. A ello habrá de sumarse la existencia de sanciones anteriores, conforme documental obrante a fs. 143/147, que no fuera desconocida o impugnada especialmente por la actora, e informado su autenticidad por el Correo Argentino a fs. 254 y el apercibimiento contenido en la CD de fecha 28 de julio del 2014, con motivo del faltante de dinero, de ser sancionado con mayor severidad en caso de nuevo incumplimiento a sus deberes. Más aún, los testimonios de fs. 238/239; 242/244; 262 y vta., confirman la conducta asumida por el actor, y las causas que generaran el despido causado, mereciendo a criterio de la suscripta y conforme las reglas de la sana crítica valor probatorio, no siendo éste excluido por la circunstancia de ser dependientes de la demandada, a excepción del Sr. Joaquín Montenegro que lo fuera de YPF, no obstante lo cual da razón fundada y por conocimiento personal sobre la modalidad del ciclo de servicios y las faltas cometidas en tal oportunidad por Arce. ?La relación de dependencia que mantiene un testigo con una de las partes no disminuye la fuerza de su declaración, por ser hecha en presencia del Tribunal y de las partes, lo que reduce la posibilidad de que su imparcialidad y objetividad puedan ser afectadas por aquella vinculación?. (Jorge L. Kielmanovich ?La Teoría de la prueba y Medios Probatorios?. Ed. Rubinzal Culzoni, 3ra Edición, 2004, pág. 334). Sin embargo y a la hora de analizar o valorar los testimonios obrantes a fs. 235 y vta., 241 y vta.; 245 y vta., advierto que si bien califican la conducta del actor en buenos términos, no pueden dar detalles de lo acontecido el día 14 de mayo del 2014, y además tengo especialmente en cuenta que todos resultaran acreedores del mismo. Más aún el Sr. Vivero, testimonio cuya acta obra agregada a fs. 261 y vta., resultó garante del accionante ?...en algunos préstamos...? advierto entonces un interés directo comprometido en la solución del litigio que le resta credibilidad al testimonio, poniendo en duda su imparcialidad a pesar de presumir la buena fe de éstos. Al resto de cualquier otra cuestión comparto los argumentos de mi colega de Sala. Es mi voto. Por los argumentos expuestos, constancias de autos, doctrina y jurisprudencia citadas, esta Sala II de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, RESUELVE: I.- Hacer lugar al recurso interpuesto por la parte demandada a fs. 344/366, y en consecuencia revocar la sentencia obrante a fs. 326/338 en cuanto ha sido materia de agravios en sus puntos I, III, y IV, debiendo rechazarse la demanda promovida por CLAUDIO GABRIEL ARCE contra NAGER SRL, de acuerdo a

los fundamentos expresados en los considerandos, con costas de ambas instancias al actor vencido (cfr. art. 68 del CPCyC). II.- Dejar sin efecto la regulación de honorarios establecida en el punto IV de la sentencia de primera instancia, correspondiendo remitir las actuaciones al origen a fin de que se proceda a fijar los emolumentos profesionales conforme la ley de aranceles vigente, de acuerdo al resultado de éste pronunciamiento. III.- Diferir para su oportunidad la regulación de estipendios dealzada. IV.- Protocolícese digitalmente (TSJ Ac. 5416, pto. 18). Notifíquese electrónicamente, y oportunamente vuelvan las presentes al origen.

Dra. Gabriela Calaccio - Dr. Dardo Troncoso

026960E