

Despido Con Causa Perdida De Confianza Empleado De Casino

JURISPRUDENCIA

Despido con causa. Pérdida de confianza. Empleado de casino

Se confirma el rechazo de la demanda deducida, pues el trabajador fue despedido por pérdida de confianza al haberse probado que en su condición de pagador favoreció económicamente a un cliente en el intercambio de fichas, en perjuicio de la empleadora.

En la ciudad de Río Grande, Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, a los 15 días del mes de julio de 2019, reunidos los señores jueces y la actuario de la Sala Civil, Comercial y del Trabajo de la Cámara de Apelaciones -DJN- con asiento en esta ciudad, para entender en el recurso de apelación interpuesto en los autos N° 6415 provenientes del Juzgado del Trabajo N° 1, distrito judicial NORTE, en los autos caratulados: "CABEZÓN, OSCAR ANDRÉS C/ CASINO CLUB S.A. S/ DESPIDO" en trámite por ante este Tribunal de Alzada bajo el N° 9059/19, se certifica que se llegó al Acuerdo resultante de la siguiente deliberación y debate (art. 47.2 del CPCC): 1.- La jueza Josefa Haydé MARTÍN dijo: I.- En la audiencia del día 07 de junio de 2017, se procedió a fijar el objeto de la litis que quedó circunscripto "al reclamo efectuado por el actor en relación a lo que considera le corresponde por despido sin justa causa y demás rubros detallados en la planilla de liquidación obrante a fs. 32/33. La accionada por su parte ratifica los términos de su contestación de demanda negando que corresponda el pago de dichos rubros al actor" (fs. 137). Desarrollado el proceso en el que las partes expusieron sus razones y ejercieron sus derechos, la primer sentenciante arribó a la solución que en lo sustancial resuelve: ?1.- RECHAZANDO la demanda impetrada por el Sr. OSCAR ANDRÉS CABEZÓN contra la empresa CASINO CLUB S.A., conforme lo resuelto a lo largo del Considerando. 2.- IMPONIENDO las costas al actor en su carácter de vencido (art. 78.1 del CPCC). 3.- REGULANDO los honorarios del letrado de la parte actora en el 11% , los de los letrados de la demandada en el 20% en forma conjunta y, los del perito contador en el 5% (arts. 6, 7 y 9 Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 1 cctes. y sgtes. Ley N° 21839 y art. 3 Decreto-Ley N° 16.638 respectivamente), todos del monto reclamado...Fdo. EDITH MIRIAM CRISTIANO - Juez? (fs. 341vta.). II.- En disconformidad con lo resuelto, a fs. 345/348, el doctor Néstor Ignacio SÁNCHEZ OTHARÁN, en el carácter de apoderado del señor Oscar CABEZÓN, interpone recurso de apelación. Señala que el despido fue motivado por el empleador en un hecho puntual, descrito en la misiva de distracto, que fundó ?la pérdida de confianza?. En esta intelección, entiende el apelante que la jueza de grado debió dilucidar en primer lugar si el hecho que se imputa efectivamente existió y luego cuáles son los alcances jurídicos de ellos. Pero, la aquo en lugar de ello, incorporó antecedentes disciplinarios como concausa del despido, cuando afirmó: ?el acto...poseía...una serie de antecedentes disciplinarios durante los últimos años...y si bien, las faltas analizadas en su conjunto, obedecían a hechos antecedentes no concomitantes entre sí, el obrar displicente del empleado, justifica plenamente la pérdida de confianza por parte de la patronal? (textual del memorial de apelación - fs. 346/segundo párrafo). Ello resulta improcedente y considera que la jueza alega a favor de la demandada. En el mismo sentido, afirma que existió una errónea y arbitraria interpretación de la prueba, y afirma que la aquo recortó los testimonios, y los enlaza de tal manera, para fundar la decisión injusta a la que arriba. Hace notar que en el puesto que ocupaba el actor, lo que sucedió es un error común y habitual en el cambio y pago de fichas, sobre todo en los horarios entre 01.00 y 03.00 de la mañana -horario en que se produjo el hecho-, en vísperas de feriado cuando más se trabaja (situación exacta a la del hecho que se investiga, víspera del feriado del 2 día 24 de marzo de 2015) y por la naturaleza de las funciones que cumple el pagador (haciendo cuentas permanentemente). Lo expuesto, según el recurrente, es suficiente para entender que la sanción del despido resulta desproporcionada, puesto que la injuria no ha sido ponderada a través del principio de buena fe, ni se ha tenido en cuenta la antigüedad del trabajador. Como corolario de lo dicho, peticiona que se revoque la sentencia de grado y en su mérito se admita la demanda incoada por el actor. III.- Dispuesto el traslado de los agravios -fs. 349- a fs. 350/354, el doctor Pablo Cristian LÖFFLER, en el carácter de apoderado de la demandada Casino Club S.A., rebate los argumentos del apelante. En primer término postula la deserción del recurso. Luego, contesta agravios. Sostiene el decisorio en crisis. No se hará transcripción de las respuestas brindadas en armonía con el principio de celeridad y economía procesal que consagra el art. 16 de la ley 110, es así que se dan por reproducidos. IV.- Antes de pasar a resolver el conflicto expuesto, corresponde recordar que la competencia de esta Sala se circunscribe a decidir si los agravios esgrimidos logran derrumbar los argumentos que motivan el dictado de la sentencia de fs. 330/341vta. V.- A fs. 30/35vta., el señor Oscar Andrés CABEZÓN, con el patrocinio letrado del doctor Hugo Fernando CAYZAC, promovió demanda laboral contra la firma Casino Club S.A., por la suma de quinientos cuarenta y siete mil ochocientos doce con ochenta centavos Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 3 (\$ 547.812,80), en concepto de indemnización art. 245 LCT; indemnización art. 232 y 233 LCT, multa art. 2 ley 25323. A.- Relata que trabajó a las órdenes de la demandada desde el día 15 de septiembre de 2000 hasta el día 23 de abril de 2015, fecha en la fue despedido con una causa falsa.

Durante la relación laboral se desempeñó como empleado de juegos polivalente en la sala de juegos que la demandada posee en la ciudad de Río Grande. Afirma que nunca recibió sanciones importantes hasta que en el año 2013, comenzó un proceso de persecución laboral. Así fue sancionado severamente el día 25 de julio de 2013, por llegar tarde ocho minutos, lo que fue impugnado. Luego, el día 8 de noviembre de 2014, la demandada nuevamente lo sancionó injustamente con un día de suspensión, circunstancia que también fue impugnada. Finalmente, el día 23 de abril de 2015, la empresa Casino Club S.A, procedió a despedirlo. Comenta que la falta imputada fue un error en el momento de dar cambio a un cliente que jugaba en una de las mesas. Afirma que el distracto fue impugnado oportunamente. Asimismo, intimó el pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa, formulando apercibimiento bajo los términos del art. 2 de la ley 25323. La cuestión litigiosa consiste en dilucidar si realmente existió el hecho y luego, si su entidad justifica la aplicación de la más severa sanción disciplinaria, máxime considerando que en otras oportunidades y ante situaciones similares la empresa optó por no sancionar o hacerlo con suspensiones. Cita jurisprudencia en sustento de sus afirmaciones. 4 Discrimina los rubros reclamados y efectúa liquidación. Ofrece pruebas. Denuncia pacto de cuota litis. Solicita medida cautelar. Cierra su presentación solicitando se acoja favorablemente la acción entablada. B.- A fs. 66/73vta., los doctores José Luis PAÑOS y Pablo Cristian LÖFFLER, en el carácter de apoderados de la empresa CASINO CLUB S.A., se presentan y contestan demanda. Por imperativo procesal efectúan la negativa genérica y luego pormenorizada de todos y cada uno de los hechos alegados por el accionante. Relata que el actor era un empleado polivalente que por su situación de revista o función estaba afectado a operar los juegos que explota la empresa, en el caso la ruleta americana. Cómo funciona este juego es por todos conocidos. Los jugadores realizan apuestas con fichas (diversos valores) sobre el paño que tiene 37 números (del 0 al 36). También se puede apostar a chances simples (color, mayor o menor, pares o impares) o dobles (una de las tres docenas, o una de las tres columnas). Luego de la apuesta viene el sorteo por medio de una bola que gira en un plato. La bola cae sobre un número que determina las apuestas favorecidas. De acuerdo al tipo de apuesta y de acierto, el empleado recoge primero las fichas no favorecidas con el azar y luego procede a pagar siempre con fichas, las apuestas favorecidas con el acierto. Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 5 Otra de las funciones del empleado pagador es dar cambio a los jugadores, siempre con fichas. Por el ejemplo, el apostador pide cambio entregando una ficha por un valor de \$ 1000 y el empleado le da fichas de menor valor (de \$ 20, \$ 50, etc., por ejemplo) que en conjunto suman \$ 1000. Todas esas funciones realizaba el señor Cabezón cuando cumplía, como el día del hecho, funciones de pagador u operador de la mesa de ruleta americana. La antigüedad del actor, implica que tenía pleno conocimiento de la mecánica explicada. El día 24 de marzo de 2015, mientras el actor se desempeñaba como pagador en la mesa de ruleta número 4 del Casino de Río Grande, llevó a cabo diversas conductas sospechosas. En primer lugar, procedió a entregar 50 fichas de valor \$ 20 de juego para su posterior apuesta a un cliente -que fue identificado como Carlos Daniel Tumkiewicz-, sin haber ingresado el empleado la ficha de \$ 1000 a la banca como es su deber y luego, volvió a entregar nuevamente al mismo cliente 50 fichas de valor \$ 20, ingresando sí en esta oportunidad a la banca la placa de \$ 1000 que había quedado anteriormente en posición de cambio. Resumiendo, el empleado entregó a dicho cliente \$ 1000 de más en fichas para sus respectivas apuestas, sin causa alguna que así lo justificara, y todo ello valiéndose del puesto que ocupaba. Luego, en otras ocasiones, su fueron presentando en el mismo Casino ciertos comportamientos llamativos similares al descrito, que hicieron que su mandante prestara mayor atención. Luego de una investigación por el sistema de monitoreo, concluyó que las sospechas tenían fundamentos y que tanto el actor como otros empleados practicaban con habitualidad este tipo de comportamientos, con la característica particular de tener siempre como comunes denominadores a los mismos empleados y clientes favorecidos por estas prácticas. 6 Así las cosas, la pérdida de confianza sustentada en los hechos expuestos, justifica plenamente la extinción del vínculo. Transcribe los artículos del convenio colectivo que rige su actividad y que han sido trasgredidos. Impugna liquidación. Funda en derecho. Ofrece pruebas. Cierra su presentación, solicitando se rechace la demanda entablada. VI.- ¿No siempre la conveniencia de prescindir de un empleado es legitimante del cese con correlativa exención de indemnizar. Para ello es menester acreditar además una justa causa de cesantía, que configure injuria que por su gravedad no pudiese hacer posible, ni aún provisoriamente, la continuación del vínculo?.1 Recordamos que el artículo 242 de la LCT establece que: ¿Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso?. En el caso, corresponde a la demandada demostrar que existen causas que justifican la decisión rupturista adoptada. VII.- Hemos sostenido reiteradamente que en el recurso de apelación, ¿la ley procesal requiere que a los fines de mantener el debate en un plano intelectual, la crítica dirigida a la sentencia sea concreta, lo que importa seleccionar del discurso del juzgador aquel 1 CNTRAB., Sala V, 28/2/1978, "POPOFF DE ROBLEDO O. C/ SERPOL S.R.L. Y OTROS" Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 7 argumento que constituye estrictamente la base lógica de la

decisión. Por ello, si el apelante no desenvuelve sus agravios de tal modo resulta vencido, ya que la labor de la Alzada consiste en confrontar los argumentos del "a quo" con aquellos que aduce el recurrente, por lo que tal falencia deja a esta Cámara desprovista del material necesario para el desarrollo de su labor. Se requiere un ataque concreto, directo y pertinente contra la decisión impugnada, haciéndose cargo y rebatiendo esos argumentos que han sido fundamentales para el sentenciante, es así que resultan insuficientes las censuras que puedan expresarse mediante expresiones genéricas, imprecisas o generalizadoras. Esta pieza procesal debe consistir en una crítica razonada meditada, concreta, precisa del decisorio que causa los agravios, así es que "si en la motivación de la sentencia tiene que hacerse un estudio de todo el proceso, la fundamentación del recurso debe llevar a cabo también un balance crítico de la providencia que intenta destruir. Por ende si se le exige a los jueces que se esmeren para apuntocar sus fallos, también debe pedírsele a los justiciables y sobre todo a sus letrados -que paralelamente se esfuercen para sostener sus embates? (Técnica de los Recursos Extraordinarios y de la Casación, Juan Carlos Hitters, págs. 419 y 420, Librería Editora Platense, La Plata, 1994)². El recurrente expresa claramente su disconformidad con la sentencia recaída, pero no completa una crítica que pueda derrumbar los argumentos de la aquo. En la tarea desvirtuar los fundamentos de la sentencia, afirma que no se puede incorporar antecedentes disciplinarios como concausa de despido. Veamos: En la pieza sentencial de fs. 330/342, la señora jueza expuso: 2 Cámara civil, comercial, laboral y minería de Trelew - Chubut - Sala civil - S., J.P. c/ M., T.E. s/ Reintegro al Hogar de las menores - sentencia del 1 de diciembre de 2000 - SAIJ : Q 0010781 citado en VARGAS Fernando Ninfa c/ Del Toro, Angela Susana y otra s/despido - Cámara de Apelaciones de la Provincia de Tierra del Fuego - Sala Civil, Comercial - Laboral - Expte. 6099/12 - Sentencia del 07/08/2012. 8 "[...]Sin perjuicio del hecho analizado, cabe resaltar aquí que el actor poseía una antigüedad de casi quince años y una serie de antecedentes disciplinarios durante los últimos años (llamados de atención y suspensiones durante el año 2013 por llegadas tardes, ausencias sin justificación y una suspensión de tres días por un faltante detectado en su caja de pesos treinta y tres mil novecientos) y si bien, las faltas analizadas en su conjunto, obedecían a hechos antecedentes no concomitantes entre sí, el obrar displicente del empleado, justifica plenamente la pérdida de confianza por parte de la patronal? (fs. 340/vta-cuarto párrafo). Lo dicho, de ninguna manera implica que la aquo haya integrado las faltas disciplinarias anteriores como concausa para justificar el despido decidido por la empleadora. Sin embargo, es evidente que los hechos señalados hacen notorio el descuido del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. En ese aspecto, se ha sostenido que: "El juego de los artículos 242 y 243 (t.o. RCT) lleva a considerar una cosa que por obvia, el legislador no ha dicho: tiene que existir un hecho concreto que pueda ser tomado como causa/motivo que actúe como determinante inmediato del despido -a eso responde la figura de la contemporaneidad- que, en principio, debe ser tan grave que "no consienta la prosecución del vínculo?. Un procedimiento de evaluación de conducta puede servir para determinar premios, ascensos o cualquier decisión patronal que no sea un despido con causa. Los antecedentes del trabajador, aunque puedan ser considerados malos en el criterio de quienes efectuaron la evaluación de su conducta laboral, no sirven para justificar un despido si no se aduce la existencia de una causa última y determinante inmediata de la medida"³. 3 CNTRAB. - SALA IV - 30/04/1992 - "PAZ SANTIAGO FORTUNATO C/ HEREFORD MEAT S.A." Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 9 Es decir, aún cuando pueda observarse un desempeño no satisfactorio del empleado, debe existir un hecho que reúna los tres parámetros de valoración: causalidad, proporcionalidad y oportunidad. Según la misiva obrante a fs. 45, la empleadora desanudó el vínculo laboral en los siguientes términos: "Habiéndose comprobado, luego de una investigación interna previa, que el día 24 de marzo de 2015, siendo aproximadamente las 02:20 horas, mientras se encontraba cumpliendo funciones de Pagador en la Mesa de Ruleta Americana N° 04, entregada que le fuera, por un cliente identificado como Carlos Daniel Tumkewicz, una ficha de 1.000,00 para el cambio, efectuó el mismo proporcionando 50 fichas de \$ 20, omitiendo ingresar la ficha de \$ 1.000,00 a la banca como es su deber, con el agravante de que, segundos después nuevamente entregó a dicho cliente 50 fichas de \$ 20, ingresando en esta oportunidad a la banca la placa de \$ 1.000 que había quedado en la posición de cambio (entregó \$ 1.000 de más). Todo en perjuicio de la empresa y valiéndose para ello del puesto que ocupa. Importando su conducta grave incumplimiento de los deberes resultantes de los artículos 62 y 63 de la LCT y pertinentes del contrato individual de trabajo, constitutivos de injuria grave que no consiente la continuidad de la relación laboral, comunicamos despido por pérdida de confianza que se funda en los hechos objetivos indicados. Liquidación final, certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones a su disposición en los plazos de ley. Respecto de la constancia documentada de aportes y contribuciones al régimen de la seguridad social, hacemos saber que la empresa ha ingresado los mismos en tiempo y forma y que podrá obtener la constancia oficial de ellos concurriendo a las oficinas del ANSES o bien ingresando a la página WEB de dicho organismo con su clave personal. Queda usted debidamente notificado?. La conducta endilgada, encuentra sustento fílmico y testimonial. Ello surge de la deposición de la testigo Fátima Ester Meza, quien señaló: "Sabe que el actor se desvinculó de la empresa demandada, 10 más o menos dos años, o un año; se desvinculó por falta de confianza, fue despedido. Se le pide que precise la falta de confianza: el manejo de valores en la mesa, a un cambio que hizo sin recibir la ficha por la cual tenía que hacer el cambio, lo sabe porque lo vio le

mostraron la filmación dice la testigo..? (fs. 143) El apelante cuestiona dogmáticamente el motivo del distracto, sin indicar cuáles son las constancias que dan cuenta de la errónea valoración que realizó la judicante. Si bien es cierto que los testigos señalaron que en el tipo de tareas que desarrollaba el actor podían cometerse errores, por sobrecarga en la afluencia de personas, o por otros factores -por ejemplo cuestiones personales-, lo cierto es que el hecho fundante del despido fue el punto final a una larga serie de incumplimientos que se habían observado. No se puede obligar al empleador a continuar el vínculo laboral con un trabajador en quien perdió la confianza, y que halla su razón de ser en un hecho circunstanciado con la debida precisión, tal como lo hizo la demandada. Se ha dicho en tal sentido que: "[...] La pérdida de confianza en el trabajador es un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato si deriva de un hecho objetivo incompatible con los principios de buena fe que deben primar en todo vínculo laboral...".⁴ El recurrente manifiesta que el despido resulta desproporcionado para la falta cometida, sobre todo si se tiene en cuenta que al inspector que lo controlaba sólo le llamaron la atención, en forma verbal, en varias ocasiones por este hecho en particular; por no controlar bien lo que pasó con Cabezón? (declaración del testigo Héctor Norberto Orloff, fs. 146vta., al inicio de la página). 4 CNTRAB., Sala X, 27/4/2004 "MAIOCCHI, Adrián Gabriel c/ ARCOS DORADOS S.A. S/ DESPIDO". Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinas 11 Ello no resulta reprochable a la demandada, puesto que como lo señalamos en el párrafo precedente, la pérdida de confianza es subjetiva, y en el caso, la empresa ha descripto detalladamente cuál fue el hecho puntual que enrostra al actor para sustentar la causal. En síntesis, el memorial recursivo expone una disconformidad con la sentencia recaída, pero no aporta elementos o argumentos que desvirtúen el razonamiento desarrollado por la aquo. Como corolario de todo lo expuesto, entendemos que el recurso de apelación interpuesto no prosperará. VIII.- En el desarrollo del análisis nos hemos abocado al tratamiento de las quejas, resaltando que sólo nos detuvimos en los argumentos y pruebas que estimamos conducentes para resolver el presente conflicto (conf. Corte Suprema de Justicia de la Nación 258:304; 278:271; 291:390; 308:584, entre otros). Proponemos al acuerdo rechazar el recurso de apelación interpuesto por el señor Oscar Andrés CABEZÓN, a fs. 345/348., y en su mérito confirmar la sentencia de grado de fs. 330/341vta., en lo que ha sido materia de agravio. Las costas serán impuestas al actor vencido (art. 78.1 CPCC). Los honorarios profesionales de los letrados serán establecidos en el ...% al doctor Néstor Ignacio SÁNCHEZ OTHARÁN -por el actor- y en el ...% al doctor Pablo Cristian LÖFFLER -por la parte demandada- guarismos a calcular sobre los que se han establecido por su actuación en la instancia de grado (art. 14 ley 21839). 2°.- El juez Francisco Justo de la TORRE dijo: Adhiero en un todo a las consideraciones formuladas en el voto que lideró el acuerdo, a cuyos fundamentos me remito. 12 En virtud del acuerdo que antecede el Tribunal SENTENCIA 1°.- HABILITANDO la feria judicial al sólo efecto de la suscripción de la presente. 2°.- RECHAZANDO el recurso de apelación interpuesto por el actor a fs. a fs. 345/348., y en su mérito CONFIRMANDO la sentencia de grado de fs. 330/341vta., en lo que ha sido materia de agravio. 3°.- IMPONIENDO las costas al actor vencido (art. 78.1 CPCC). 4°.- REGULANDO los honorarios profesionales de los letrados en el ...% al doctor Néstor Ignacio SÁNCHEZ OTHARÁN -por el actor- y en el ...% al doctor Pablo Cristian LÖFFLER -por la parte demandada- guarismos a calcular sobre los que se han establecido por su actuación en la instancia de grado (art. 14 ley 21839). 5°.-MANDANDO se copie, registre, notifique y oportunamente, remitan las actuaciones al juzgado de origen. El juez Ernesto Adrián LÖFFLER no suscribe por hallarse excusado a fs. 373/374. Fdo. jueces de Cámara: Josefa Haydé MARTÍN y Francisco Justo de la TORRE. Ante mi: María Alejandra Fripp - Prosecretaria de Cámara. 042328E