Expediente: **28/21**
Carátula: **BUSTOS RAMON ENRIQUE C/ PARAMERICA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CÁMARA DEL TRABAJO SALA II C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **08/05/2024 - 04:59**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
23247373209 - DIAZ, CLAUDIO GUSTAVO-POR DERECHO PROPIO
20284047967 - SAIQUITA, LUIS-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - PAEZ, MARIA JOSE-PERITO CONTADOR
20284047967 - BUSTOS, RAMON ENRIQUE-ACTOR
20202184856 - ROTHE, EDUARDO ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO
20202184856 - PARAMERICA S.A, -DEMANDADO
20204227145 - MARTINEZ, RAMON ANTONIO-PERITO CALIGRAFO
33539645159 - CAJA PREV. Y SEG. SOCIAL DE ABOGADOS Y PROC. DE LA PCIA. TUC, TERCEROS-TERCERISTA

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Excma. Cámara del Trabajo Sala II C.J.C.

ACTUACIONES N°: 28/21

H20912559850

JUICIO: BUSTOS RAMON ENRIQUE c/ PARAMERICA S.A. s/ COBRO DE PESOS EXPTE 28/21

Concepción: Fecha y Nro. de Sentencia dispuestos al pie de la presente.-

VISTOS: En la ciudad de Concepción, Provincia de Tucumán, Argentina, se reúnen en acuerdo los señores Vocales de esta Cámara de Apelaciones del Trabajo, doctores Malvina María Seguí y Pedro Patricio Stordeur, para conocer y decidir el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en los autos caratulados “BUSTOS RAMON ENRIQUE VS PARAMERICA S.A. S/COBRO DE PESOS”, Expte. N° 28/21. Practicado el sorteo de ley para determinar el orden de la votación (artículo 113 C.P.L.), dio el siguiente resultado: preopinante Doctor Pedro Patricio Stordeur y segundo vocal Doctora Malvina María Seguí. Integrado el tribunal, y

CONSIDERANDO

El señor vocal preopinante Pedro Patricio Stordeur, dijo:

1- Que por sentencia n° 271 de fecha 05/12/2023, dictada por el señor Juez titular del Juzgado del Trabajo de la Tercera Nominación del Centro Judicial Concepción, se resolvió admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Ramón Enrique Bustos contra la firma Paramérica S.A., imponiendo a la demandada el 100% de sus propias costas con más el 60% de las generadas por la parte actora, debiendo esta última cargar con el 40% restante.

Contra dicha sentencia la parte demandada interpuso recurso de apelación en fecha 07/12/2023, el cual fue concedido mediante providencia de fecha 20/02/2024. La parte accionada expresa agravios en fecha 29/02/2024, los cuales son contestados por la parte actora el 07/03/2024, ordenándose la elevación de las actuaciones a esta Cámara mediante providencia de igual fecha.

Elevada la causa, se integra el Tribunal y se llaman autos para sentencia mediante proveído de fecha 15/03/2024. Firme el mismo, queda el recurso de apelación en condiciones de ser resuelto.

1.1- Antecedentes del caso:

Relata el actor que inició su relación laboral con Paramérica SA el 10 de Mayo de 2017, desempeñándose en la categoría profesional de Peón General, y que fue contratado por la patronal para cumplir sus labores en su finca ubicada en la localidad de Yánima, Departamento de La Cocha; que las mismas consistían en: limpieza de alambrados, corte de ramas de las plantas de citrus, limpieza, mantenimiento, ordenamiento y desmalezamiento del fundo rural en Yánima, etc.; que debía comunicarse por teléfono celular propio con las autoridades de la firma avisando novedades en el fundo, así como condiciones climáticas a los fines de la realización de tareas en las plantas de limón. Que trabajaba de lunes a domingo, desde horas 6 hasta horas 12 y desde las 14 a 20 horas, sin descanso compensatorio. Que el régimen jurídico aplicable en la especie es la ley de trabajo agrario N°26.727, que era un trabajador permanente y que la modalidad de contratación fue por tiempo indeterminado. Que se le adeudan horas extras; que atento las tareas de peón general que cumplía, rige la limitación de la jornada de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales, y que existió vulneración de la jornada limitada de trabajo; afirma que no se le proporcionó ropa de trabajo. Que el distracto fue dispuesto por la empresa mediante CD en forma arbitraria e injustificada; que Paramérica S.A., al pretender encuadrar a su mandante como encargado de fundo rural, al atribuirle la responsabilidad de un supuesto faltante de 1000 litros de gasoil, está incurriendo en un fraude laboral, lo que constituye un verdadero avasallamiento a los derechos del trabajador, incompatible con la teoría de los actos propios, pues hay que recordar que fue la propia accionada quien registró al actor en la categoría de peón general conforme recibos de sueldo. Que en el presente caso se trata de un trabajador que cumplió tareas propias de un peón general permanente, y por un lapso superior a 3 años, a quien se le extingue el contrato sin pagarle la indemnización que legítimamente le corresponde por ley. Que resulta incomprensible la posición de la demandada pues el actor siempre cumplió fielmente los deberes a su cargo. Que mediante telegrama laboral de fecha 03/11/2020 rechaza la carta documento de despido, niega los hechos y solicita el pago de la indemnización del art. 245 LCT.

En su responde la accionada, luego de efectuar una negativa general y otra particular de las afirmaciones hechas en la demanda, expresa que la verdad de los hechos es que el actor fue despedido con causa por la razón expuesta en la misiva que su parte le remitió oportunamente, habiendo cumplido con la totalidad de los deberes formales y sustanciales que le impone la Ley de Contrato de Trabajo.

2- A continuación se reseñan los motivos de la apelación deducida por la parte accionada.

2.1- En sus agravios la recurrente expresa que el fallo no constituye derivación razonada del derecho vigente, con arreglo a las circunstancias conducentes probadas en el expediente; que en lo que respecta a sus fundamentos, adolece de arbitrariedad fáctica incurriendo en infracción a las reglas de la sana crítica, formulando una valoración fragmentaria y sesgada del cuadro probatorio, al haber omitido -sin motivación alguna- la consideración de elementos conducentes con entidad suficiente para justificar una resolución distinta de la adoptada y, lo que es igualmente grave, al haber afirmado hechos que no se encuentran suficientemente probados; que en lo sustancial, el déficit de fundamentación achacado se manifiesta en la conclusión, ajena a las constancias de autos, de que no se acreditó suficientemente el faltante de combustible que motivó el despido del demandante. Que a su vez, son tres las fallas en la apreciación de la prueba que provocaron la deriva del sentenciante, a saber: a) el análisis de la prueba pericial contable ofrecida por las partes en los cuadernos CPA N°5 y CPD N°3 -acumulados y producidos en el CPA N°5-, a cuyo respecto el a quo expresó que “ no surge de lo informado la existencia de un faltante de gasoil que resulte injustificado. Es decir, no hay prueba que indique que se haya usado o sacado combustible de manera injustificada. Pues en las mismas planillas que presenta la parte demandada surge en cada caso el retiro de combustible por cada operario y para el equipo donde se cargaba”; b) la omisión de considerar íntegramente la documentación incorporada por su parte en cumplimiento de la exhibición de documentación propuesta por la contraria, que se tramitó en el cuaderno de pruebas N° 6 del actor, en donde su parte adjuntó oportunamente la auditoría realizada en fecha 20/10/2020 por el Ingeniero Grandi; c) la consideración sesgada de las planillas de control de combustible adjuntadas al contestar la demanda.

Que para evidenciar la equivocada apreciación de la prueba en que incurrió el a quo, resulta sustancial explicar brevemente cómo funciona el sistema de control de combustible, el que se

integra con dos elementos. De un lado, el sistema de stock, el que se lleva mediante el sistema SYNAGRO y que se alimenta diariamente con las planillas manuales que se remiten diariamente a la administración para la registración de las altas y bajas. Y del otro, auditorías sorpresivas en el terreno, en las que se lleva a cabo un arqueo físico, en el lugar, para verificar el saldo existente en un lugar y momento determinados. Que resulta del más elemental sentido común que si el stock registrado en el sistema es, como ocurrió en el sub lite, inferior al resultante del arqueo, la conclusión es que existe un faltante. Que el fallo prescindió, con argumentos errados, de la auditoría de Grandi del día 20/10/2020; así dijo la sentencia: “ Tampoco surge probada la supuesta auditoría que esgrime la demandada para legitimar sus conclusiones. No fue presentada esa prueba en el momento procesal oportuno, que de acuerdo al art. 56 del CPL es al momento de contestar la demanda, no pudiendo ser considerada en esta sentencia toda aquella documental que fuere agregada u ofrecida fuera de esa oportunidad”. Que tal consideración es manifiestamente contraria a derecho, ya que su parte adjuntó en legal tiempo y forma la auditoría realizada en fecha 20/10/2020. Que del análisis del CPA N° 6 surge que en fecha 12/11/2021 el actor ofreció como prueba la exhibición de documentación, y que en el punto N° 5 del escrito mencionado solicitó lo siguiente “5. “AUDITORIA”, a la que hace referencia tanto en su carta documento, como en la página 6 de su contestación de demanda. Que entonces, ante la intimación efectuada por el a quo en razón de lo requerido por la parte accionante, su parte adjuntó en legal tiempo y forma la auditoría realizada en fecha 20/10/2020, que es a la que se hace referencia tanto en la carta documento como en la página 6 de la contestación de demanda. Que de este modo, tratándose de una prueba incorporada regularmente al expediente, a pedido de la contraria, su valoración resulta dirimente, bajo pena de incurrir en arbitrariedad.

Que respecto del análisis de la prueba pericial contable, la intención de su parte al ofrecer la prueba pericial contable fue demostrar cuál fue el stock de combustible disponible según el sistema, y cuáles fueron los movimientos que este tuvo dentro del periodo 01/10/2020 y el 19/10/2020. Que así las cosas, del dictamen efectuado por la CPN María José Páez en fecha 16/03/2023 del sistema Synagro, surge un prolijo detalle de cuál fue el stock disponible al 01/10/2020 y cuáles fueron los consumos hasta el 19/10/2020, fecha en la cual se determinó que existían disponibles un total de 1212,70 litros de combustible en stock. Que sumado a ello, por idéntico periodo, su parte presentó dos planillas de control de combustible confeccionadas por el actor que contienen resultados coherentes con lo dictaminado por la perito hasta el día 19/10/2020. Que el stock registrado en sistema es mayor que el constatado en auditoría, de donde se sigue la demostración del faltante. Que la auditoría realizada el día 20/10/2020, firmada por el ingeniero César Grandi, corroboró, al analizar las planillas de control de consumo de combustible a cargo del Sr. Bustos, que en fecha 19/10/2020, luego de haberse realizado una carga de 40 litros al empleado Roldan Martín para el tractor John Deere identificado internamente como 5065-1, y otra de 65 litros al empleado Díaz Martín para el tractor John Deere identificado internamente como 5090-5, el depósito de combustible quedó con un total de 1.183,7 litros de gas oíl. Y que, al día siguiente, al momento de realizar una carga de 20 litros de gas oíl al tractor John Deere identificado internamente como 5090-3, el depósito quedó con un total de 163,7 litros. Que por tal motivo se descubrió un faltante de 1.000 litros de gas oíl cuyo destino no se encontraba registrado en la planilla de consumo de combustible elaborada por el actor. Que entonces, de acuerdo al resultado final de la planilla de control de combustible del señor Bustos del día 19/10/2020 habían 1.183,7 litros de gas oíl en el depósito, por lo que el día 20/10/2020, luego de haberse realizado la carga de 20 litros de gas oíl al tractor John Deere identificado internamente como 5090-3 deberían haber en el depósito 1.163,7 litros de gas oíl, y no 163,7 litros como surge de la planilla del 20/10/2020 confeccionada por el actor. Que por lo tanto, está demostrado que existió un faltante de 1.000 litros de combustible cuyo destino no está registrado en la planilla de consumo de combustible. Que en definitiva, se encuentra perfectamente acreditado en estas actuaciones el faltante de 1.000 litros de combustible, y que ello es imputable al actor.

Que la sentencia también incurre en arbitrariedad al analizar el cuaderno CPD N° 2, en el cual se tramitó la pericial caligráfica del perito calígrafo Ramón Antonio Martínez presentada en fecha 08/06/2023, respecto a las planillas de control de consumo de combustible adjuntadas por su parte, que el a quo concluyó: “ De esas planillas es evidente que solamente la primera se encuentra firmada por el actor, mientras que la segunda no. Por lo que la pericia caligráfica sobre la firma solamente se refiere a la firmada y no a la otra por obvias razones. No se puede acreditar la falsedad o no de una firma que no fue puesta por la persona. Lo que implica que no cumple los parámetros mínimos que estipula el Código Civil y Comercial en sus arts. 259 y ss, en tanto que ese instrumento, tal cual está presentado, no constituye un verdadero acto jurídico ante la ausencia de actos inequívocos que acrediten la existencia de un acto voluntario realizado con discernimiento,

intención y libertad. En definitiva, de esos cuadernos mencionados no surge un incumplimiento de sus obligaciones por parte del actor pues no hay argumentos de la demandada que permitan verificar los faltantes denunciados". Que la interpretación que realiza el a quo es errónea ya que no tuvo presente en qué consistió el punto de pericia solicitado y lo que dictaminó el perito al respecto. Que asimismo se evidencia una contradicción con lo que expuso en párrafos posteriores de la sentencia, ya que, por un lado, al ofrecer la prueba en análisis, su parte solicitó que el perito determine si las planillas de control del consumo de combustible acompañadas por Paramérica S.A. fueron redactadas y firmadas por el Sr. Ramón Enrique Bustos, de su puño y letra; que en tal sentido, atento que lo requerido fue determinar si las planillas presentadas fueron redactadas y firmadas por el Sr. Bustos, es que el perito en su dictamen detallado no se limitó a pronunciarse respecto a quién corresponde la firma inserta en la planilla que abarca los días entre el 29/09/2020 al 08/10/2020, sino que también dictaminó respecto a quién llenó las planillas presentadas. Que por tal motivo es que, al concluir su dictamen expresó que fueron firmadas y llenadas por el actor. Que entonces, si bien es cierto que sólo una de las planillas contiene la firma del actor, y que es obvio que al referirse el perito respecto de la autoría de la firma se refiere únicamente a la firma que fue puesta en la planilla íntegra los días 29/09/2020 al 08/10/2020, no es menos cierto que al referirse sobre quién llenó las planillas presentadas determinó que fueron realizadas por el señor Bustos, ya que analizó el contenido de ambas. Que además no debe perderse de vista que lo dictaminado por el perito calígrafo no fue observado ni impugnado por el actor, y que por lo tanto, fue consentido. Que por otro lado, se manifiesta la contradicción del a quo en cuanto a que en párrafos posteriores expresó lo siguiente: " Que tampoco altera esas conclusiones el haber redactado el mismo actor las planillas". Que tal afirmación realizada por el a quo, respecto de quién redactó las planillas, demuestra que efectivamente consideró y entendió que fue el Sr. Bustos quien con su puño y letra redactó las dos planillas de control de combustible adjuntadas en autos. Que entonces la totalidad de las planillas presentadas fueron confeccionadas de puño y letra por el actor, lo que basta para atribuirle su autoría, aunque una de ellas -en infracción a sus cargas laborales- carezca de la firma debida.

Que finalmente, la sentencia recurrida agravia a su parte en cuanto a que, pese a la abrumadora prueba acumulada, consideró lo siguiente: " Que de toda la prueba colectada, aún en el supuesto de considerar acreditado el hecho de un faltante de combustible, como puede ser de la confesional, no surge probado que la recepción, custodia y despacho del combustible sea exclusiva responsabilidad del trabajador, accionante en este proceso". Que la conclusión arribada por el a quo es contraria a las probanzas de autos que demuestran la responsabilidad del autor en el faltante de combustible. Que de acuerdo a lo expuesto ut supra, el faltante de combustible y la responsabilidad del actor se acreditó mediante: a) la prueba pericial contable, b) las planillas de control de combustible confeccionadas por el actor, c) la auditoría realizada el 20/10/2020, y d) la pericial caligráfica. Que en particular, la responsabilidad exclusiva del actor respecto a la recepción, custodia y despacho del combustible de propiedad de su conferente, se demostró a través del control que llevaba el Sr. Bustos del mismo mediante la confección de planillas que contenían las novedades diarias del movimiento del combustible; es decir, el actor anotaba diariamente en tal planilla lo siguiente: 1) cuántos litros de combustible tenía disponible, 2) cuántos litros de combustible se cargaban y en qué vehículo, y 3) quién era la persona encargada del vehículo que cargó combustible. Que entonces está claramente demostrado que el Sr. Bustos fue el encargado del control de combustible, y que incumplió con tal tarea al resultar de las planillas de control y de la auditoría realizada que existió un faltante de 1.000 litros. Que demostrado ello, es evidente que no existen pruebas ni argumentos suficientes que permitan pronunciarse válidamente en contra de su parte y, por ende, para considerar que el vínculo laboral con el actor fue disuelto sin justa causa.

2.2- A su turno, la parte actora contesta en fecha 07/03/2024 el traslado de la expresión de agravios, solicitando el rechazo del recurso intentado contra la sentencia dictada en la causa, con costas, por los motivos que expone en su presentación, a la que me remito.

3- El recurso interpuesto cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los artículos 122 y 124 del C.P.L., por lo que corresponde su tratamiento.

3.1- En primer lugar cabe recordar que el Tribunal no se encuentra obligado a seguir al recurrente en todas y cada una de las cuestiones y argumentaciones que propone a consideración de la Alzada, ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan sólo aquellas conducentes para decidir el caso y que basten para dar sustento a un pronunciamiento válido (CS Fallos, 258:304; 262: 222; 263:30 y Santiago Carlos Fassi, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación comentado, anotado y concordado", t. I, Ed. Astrea, Bs. As. 1971, pp. 277/278).

Asimismo se debe tener presente que la expresión de agravios hecha por el apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, ya que este no está facultado constitucionalmente para suplir el déficit argumental o las quejas no deducidas. El Tribunal sólo puede conocer en los específicos agravios propuestos al fundar la apelación, estándole vedado el examen de aspectos que han quedado consentidos por las partes por no ser incluidos en el catálogo de las críticas al fallo (conforme art. 717 in fine CPCC de la Nación; Podetti J. R., Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral, “Tratado de los Recursos”, p. 152; Palacio, L. y Alvarado Velloso, A., “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación - Explicado y Anotado jurisprudencial y bibliográficamente”, T. 6, pp. 421/422). En el mismo sentido: “La Cámara puede abrir sus compuertas cognoscitivas en la medida del agravio traído por el quejoso que, de ese modo, le fija indeleblemente los limbos dentro de los cuales debe moverse ese organismo” (“Técnica de los recursos ordinarios”, Juan Carlos Hitters, Editorial Platense SRL, 2004, pág. 425).

3.2- De la reseña efectuada en el punto 2.1, se desprende que la parte accionada cuestiona principalmente que el sentenciante haya concluido que no se encuentra acreditada la causal del distracto dispuesto por su parte, ello como consecuencia de una errónea interpretación de las pruebas aportadas al proceso, en particular de la prueba pericial contable, prueba de exhibición de documentación y prueba pericial caligráfica.

Corresponde analizar la justificación del despido directo con expresión de causa dispuesto por la empleadora Paramérica S.A. En este sentido, cabe calificar a la injuria como la conducta (acto u omisión) de una de las partes que afecta el vínculo laboral de un modo tal que justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal motivación. La entidad de tal afectación es habitualmente identificada como la proporcionalidad entre el acto y la sanción. Además es necesario que la respuesta sea contemporánea u oportuna (conf. Mario E. Ackerman, Tratado de Derecho del Trabajo, T. IV, p. 193/194, Rubinzal Culzoni Editores).

La configuración de la injuria queda reservada a la apreciación del juzgador, quien con prudencia y teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias personales del caso, determinará si la alegada, por su gravedad e importancia tiene aptitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo, impidiendo la prosecución de la relación (conforme CCiv. Com. Lab. y de Min., Santa Rosa, La Pampa, 24/09/2001, citado por Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Alberto J. Maza, T. III, pág. 379, editorial La Ley). Requiere además, la ley, para admitir una causa de despido, dos requisitos: 1) que la comunicación de la causa sea escrita y 2) que sea explicativa, de tal modo que a partir de dicha comunicación, el despedido pueda conocer sin ningún margen razonable de duda, cuales son los hechos que se le imputan como incumplimiento del contrato que justifique la rescisión, entendido esto con el alcance de que deben quedar claros los hechos y las circunstancias, sobre todo de cuánto y cuándo ocurrieron esos hechos.

Examinada la cuestión traída a estudio de esta Alzada, se constata que la demandada despidió al actor Ramón Enrique Bustos mediante carta documento de fecha 27/10/2020, con el siguiente tenor: “ Notificamos su despido con causa del puesto de trabajo desempeñado bajo nuestra relación de dependencia, en su carácter de encargado del fundo rural denominado Yánima. Habiendo usted informado un faltante de gasoil de aproximadamente 1.000 (un mil) litros, se procedió a realizar la auditoría pertinente. El análisis de las planillas de control a su cargo revelan de modo manifiesto que dicho faltante no fue aplicado al consumo de las maquinarias afectadas a dicha unidad de producción. La recepción, custodia y despacho de tal combustible constituye una labor inherente en forma exclusiva y excluyente al débito laboral a su cargo. Por ello, la existencia de un faltante de esa cuantía constituye una falta grave con entidad suficiente para constituir injuria laboral que habilita a mi parte para denunciar con causa el contrato de trabajo (artículo 242, LCT)”.

Corresponde dirimir, entonces, si el despido del actor fue realizado o no de manera justificada; para ello es necesario analizar previamente si al disponer aquél se ha cumplido o no con los presupuestos de validez formal establecidos por el art. 243 de la LCT, para recién sí -y en caso de un resultado afirmativo de lo anterior- proceder al análisis de lo normado por el art. 242 LCT.

En este orden de ideas, el art. 243 de la LCT dispone expresamente que: “ El despido por justa causa dispuesto por el empleador () deberá () comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo”.

Conforme surge de los términos de la carta documento de fecha 27/10/2020 transcripta precedentemente, se constata que la demandada cumplió con el deber de comunicar por escrito y en forma suficientemente clara los motivos en que se funda su decisión rupturista al actor,

precisando detalladamente el hecho imputado como injuriante.

Destaco que la imputación invocada como causal del despido dispuesto, debió ser demostrada por la demandada, teniendo en cuenta que el accionante negó expresamente el hecho imputado así como los restantes extremos invocados por la demandada (misiva remitida en fecha 03/11/2020 por el trabajador). Es decir, corría por cuenta exclusiva de la parte empleadora (art. 322 del CPCyC supletorio al fuero) demostrar los hechos que ha considerado injuriantes y que tornaron imposible la prosecución de la relación laboral. Y, conforme a lo prescripto por el artículo 242 de la L.C.T., una vez determinada la existencia de aquellos hechos, corresponde al juzgador apreciar si aquellos tenían o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral. A este respecto, la jurisprudencia tiene dicho: "... La valoración de la injuria debe realizarla el juzgador teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, hecho que para constituir una justa causa de despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo" (CNTrab., Sala VIII, febrero 11-991 - Santagada, Juan c/ Hierromat S.A.: DT, 1991-A, 834).

Conforme a tales premisas, la parte accionada debía demostrar el hecho puntual imputado al accionante, al que describe en su misiva como ser responsable de un faltante de 1.000 litros de gasoil, cuya custodia se le atribuye como una labor inherente en forma exclusiva y excluyente del débito laboral a su cargo, derivando de tal supuesto incumplimiento del trabajador -falta de contralor de aquel gasoil- una falta grave que habilitaría la denuncia del contrato de trabajo por parte de la empleadora.

Destaco que el texto de dicha misiva señala al trabajador como " encargado del fundo rural denominado Yánima" y que debía encargarse de la recepción, custodia y despacho del combustible en forma " exclusiva y excluyente". Adelanto que tales dichos resultan claves para la resolución del caso.

El régimen legal aplicable al caso es el CCT 271/96 y la LCT, por expresa disposición del art.3 inciso f de la ley 26.727.

A mi parecer, resulta inoficioso establecer si está probado o no el faltante de combustible, ya que, aún en el caso de que ello sea así, no era tarea del actor, según su categoría profesional, controlar y custodiar ese stock. De los recibos de haberes y de la documentación laboral y contable de la empresa, surge que aquél tenía como categoría profesional la de peón general, y del estatuto del citrus (271/96) surge que el peón general tiene a su cargo las tareas más básicas, como " limpieza, maestranza, pegador de afiche de envase, alimentador, descartador", al mismo tiempo que, por mucho, son los que menor remuneración perciben. Esas labores son mucho más sencillas -y por ende suponen un nivel menor de responsabilidad- que las que la demandada le habría asignado al trabajador, pretendiendo que se ocupe, en forma exclusiva y excluyente, de la carga, custodia y despacho del combustible, denominándolo como "encargado" del fundo. La categoría de peón general está, en ese CCT, dentro de la sección "explotación agraria"; en cambio, el encargado aparece en la parte de personal jerarquizado.

Al respecto, calificada doctrina sostiene: " *S*in perjuicio de la facultad del empleador de distribuir las tareas de su personal, la variación del contrato debe respetar la calificación contractual (categoría) del trabajador, es decir, la clase de trabajo para el que fue contratado -la determinación cualitativa de las tareas- (). La propia Ley de Contrato de Trabajo establece un supuesto de recategorización en el art. 78, que dispone que si el trabajador fuere destinado a tareas superiores distintas de aquellas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño en la categoría superior, aun cuando la asignación tenga carácter transitorio. Asimismo, se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo" ("Manual de Derecho Laboral", Julio Armando Grisolía, Abeledo Perrot, 2.016, págs.329/330). Y también:" El empleador debe garantizar a su dependiente ocupación efectiva y ésta debe estar de acuerdo con su calificación y la categoría profesional "que en forma explícita o implícita se tuvo en cuenta al momento de su ingreso o al ser promovido"" ("Ley de Contrato de Trabajo", Miguel Ángel Sardegna, Ed. Universidad, 1.999, pág.297).

Observo entonces que el empleador, mediante una ilegitima decisión unilateral, decidió cambiarle las tareas -elemento esencial del contrato de trabajo, lo que implica un ejercicio abusivo del *ius*

variandi- al Sr. Bustos, sin reconocerle simultáneamente la correspondiente categoría, y, por ende, tampoco la remuneración. Implica tal conducta, entonces, una colisión entre el CCT aplicable a la actividad y lo que podríamos denominar la voluntad de las partes -en realidad, en este caso sería únicamente la voluntad del empleador-, contraviniendo esta última aquellas disposiciones colectivas.

Cuando eso sucede, enseña Goldín: " c) contenido de orden público anterior y acuerdo individual peyorativo posterior: este es el supuesto reservado como campo aplicativo de la irrenunciabilidad de derechos. En este plano el ordenamiento imperativo reacciona frente al intento articulado mediante un acuerdo individual de desmejorar los contenidos vigentes. Reacciona de modo de preservar estándares mínimos considerados innegociables a la baja, por tratarse, justamente, de condiciones mínimas fijadas en salvaguarda de la dignidad de la persona que trabaja" ("Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", La Ley, 2.009, pág.117).

El orden público laboral, entonces, deja sin efecto ese acuerdo de voluntades -o la voluntad sola del empleador- cuando se contraviene un CCT dictado con anterioridad y que contiene disposiciones favorables para el trabajador, resultando aplicable entonces, el art.12 de la LCT.

Indudablemente, no podía la parte patronal asignar tareas al actor que no correspondían a su categoría profesional y para las que, *a priori*, tampoco estaría capacitado para llevar adelante. Tiene razón la sentencia en crisis cuando advierte que la demandada infringe la teoría de los actos propios, pues tiene al Sr. Bustos inscripto como peón general, pero le exige responsabilidades propias de una función superior y más calificada, a la vez que en su CD rescisoria lo rotula, llamativamente, como encargado del fundo.

Y si bien en los recibos de sueldo del actor puede verificarse que se le pagaba un plus por productividad, ello en modo alguno equipara la categoría profesional del actor -la más baja del CCT aplicable- con otra que implique mayores responsabilidades, puesto que aquel ítem se calcula sobre el básico correspondiente y se otorga según las tareas específicas de cada categoría.

Resulta aplicable al caso la siguiente jurisprudencia: " El "ius variandi" (art. 66 del régimen de contrato de trabajo), no tiene posibilidades unilaterales de modificar la estructura de la relación" (del voto del doctor Capón Filas, CNAT, Sala VI, "Rodriguez Miguel c Noel y Cia SA, TR LALEY AR/JUR/1804/1990), y "... El empleador carece de facultades para modificar el lugar donde el trabajador presta tareas y su categoría -en el caso, pasó de revistar como encargado a desempeñarse como operario bajo la supervisión de otra persona-, pues el "ius variandi" -cuyo campo de ejercicio es sumamente reducido- no puede recaer sobre elementos estructurales de la relación laboral, debiendo limitarse su aplicación a los coyunturales o accidentales, tales como la conformación de equipos de trabajo, la provisión de ropa, máquinas e instrumentos de producción" (CNAT, "Gonzalez Carlos c Laredo y Asociados SRL, TR LALEY AR/JUR/3354/2022).

Así, no podría hacerse laboralmente responsable al accionante del faltante de combustible -salvo el caso de hurto, es decir comisión de delito-, en virtud de que no tenía, en la escala jerárquica de la empresa, asignadas legalmente tales tareas, sino otras de menor responsabilidad y, por ende, con menor remuneración.

Respecto de este tema, la doctrina sostiene: " Y es en ocasión de fijar las condiciones de trabajo (de regular el contrato) cuando la autonomía de la voluntad de las partes tiene un papel marcadamente residual debido a que antes que a establecer esas condiciones, da lugar a la automática aplicación de las normas correspondientes al tipo de actividad contratada. Ello significa que la determinación de las prestaciones contractuales obedecen, en la generalidad de los casos, a lo prescrito por esas normas estatales y colectivas preexistentes y extracontractuales que intervienen el contrato como

modo de proteger al trabajador, limitando no solo la voluntad de las partes y los poderes del empleador sino restringiendo la libre aplicación de las leyes del mercado. Así es que queda vedada la celebración de acuerdos en virtud de los cuales las partes pacten condiciones de trabajo menos favorables que las previstas en las disposiciones normativas" (Goldín, ob.cit., págs.143/4).

Es que ni aún con el consentimiento del trabajador podía la empresa mantenerlo como peón general y al mismo tiempo asignarle tareas propias de un encargado, esquivando así el CCT aplicable.

Goldín también destaca: " De ese modo, la relación de dependencia como presupuesto de aplicación, la ineptitud de la autonomía de la voluntad individual como instancia de distribución de derechos y obligaciones en el marco del contrato de trabajo, la norma laboral de imperatividad jurídica como instrumento aplicativo y el orden público laboral como continente de los valores superiores del ordenamiento, tienen en conjunto una alta aptitud explicativa del sentido del Derecho del Trabajo (). Recordemos que la ley es "imperativa a la baja", razón por la cual tanto el convenio colectivo como el contrato individual de trabajo deben, en principio, respetar (en beneficio del trabajador) los "pisos" que fija la ley; agreguemos ahora que el convenio colectivo también es, por los mismos fundamentos, "imperativo a la baja", restricción que, a su vez, impone al contrato individual de trabajo. ¿Qué es, pues, lo que puede pactarse en este último? Está muy claro: solo condiciones de trabajo más favorables que las de la ley y, si se ha concertado un convenio colectivo aplicable al vínculo que estamos considerando, solo condiciones más favorables aun que las del convenio. Por expresar de otro modo esa singular relación, habría que decir que en el Derecho del Trabajo, cada norma es un "piso mínimo" para la norma de jerarquía normativa inferior: de ese modo, la ley, que expresa el poder normativo de la comunidad política, es piso mínimo para el convenio colectivo, expresión a su vez del poder normativo de los grupos sociales; a su vez, el convenio colectivo es "piso mínimo" para el contrato individual () En primer lugar, la del art.7° de la Ley de Contrato de Trabajo que fulmina con nulidad aquellos pactos en los que se acuerden condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas por las leyes, convenios colectivo o laudos con fuerza de tales. Luego, el art.13 de la misma ley avanza en igual sentido disponiendo además de la nulidad de aquellas cláusulas contractuales que hayan modificado -en perjuicio del trabajador- normas imperativas, la integración automática del vacío que aquella provoca con las normas objetivas () aplicables según el tipo de actividad contratada" (Ob.cit., págs.7/8 y 146).

Si el actor comenzó trabajando como peón general, pero después la empresa le fue asignando otras funciones ajenas a esa categoría laboral, debía entonces recalificarlo dentro del esquema jerárquico del establecimiento. Con mayor razón si tales tareas las cumplía en forma "excluyente y exclusiva", incluso sin supervisión de otro empleado jerárquico.

La empresa, entonces, en forma unilateral, decidió adjudicarle al actor labores de mayor responsabilidad, sin modificar al mismo tiempo su categoría laboral y por ende su remuneración. Y es que lo que hizo la empresa supone un quebrantamiento del *statu quo* de la relación laboral, el cual para ser modificado legítimamente requería, por lo menos y en principio, la voluntad concurrente del empleado -pues recae esa modificación sobre un elemento esencial del contrato de trabajo - y claro está, una mejora salarial -de acuerdo a la nueva categoría- que compense la asunción de mayores responsabilidades por parte del trabajador.

También la doctrina ha dicho: " La ley señala que el otorgamiento de tareas debe ser adecuado, es decir, conforme a los términos del contrato. Así, debe respetársele la dación de tareas en función de la calificación profesional o categoría pactada en el contrato" ("Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Mario Ackerman- Miguel Ángel Maza, Rubinzal Culzoni, 2.017,

Pág.319).

Puede observarse, entonces, que el empleador no puede, válidamente, registrar a un trabajador en una categoría laboral para después asignarle tareas que correspondan a una categoría superior, que implique mayores responsabilidades y para la que incluso puede no estar calificado; ello violentaría el art.12 LCT y las garantías constitucionales consagradas en el art.14 bis de la Constitución Nacional de remuneración justa y de igual remuneración por igual tarea -ya que existirán otros trabajadores con las mismas tareas pero con mayor remuneración, al estar debidamente categorizados-. La doctrina sostiene que " el derecho a recibir igual retribución por igual tarea constituye una garantía material de la igualdad entre trabajadores" ("Constitución de la Nación Argentina", María Angélica Gelli, pág.119). Badeni, en su "Tratado de Derecho Constitucional", sostiene que " retribución justa es aquella que, guardando relación con la calidad y extensión del trabajo, le permite al trabajador satisfacer razonablemente sus necesidades y las de su grupo familiar (). El principio de igual remuneración por igual tarea es una aplicación de la regla general de la igualdad contenida en el art.16 de la Constitución (). Ellas no pueden ser inferiores a las establecidas por las convenciones colectivas de trabajo y respecto de cada categoría" (La Ley, 2.006, Tomo I, pág.885).

Entonces, en virtud de que el actor estaba registrado como peón, no era su responsabilidad controlar el stock de gasoil y llevar adelante tareas de custodia, ni tampoco el de ser encargado del campo de la demandada; tampoco se ha acreditado -ni invocado- que existiera alguna razón excepcional y transitoria que pudiera haber ameritado la asignación de esa tarea en forma provisoria.

Además, la postura de la empresa consiste en considerar al actor como peón general para fijar su salario, pero cuando hay algún problema convertirlo en encargado del fundo y señalarlo como a cargo de mayores responsabilidades, sin siquiera intentar fundar tal decisión unilateral con un incremento remuneratorio.

También es dable destacar que el cambio de tareas no aparece siquiera articulado en virtud de un acuerdo de partes, que, reitero, tampoco podría ser considerado válido ni aun así, ya que supondría un reforma *in peius* del contrato de trabajo por debajo de los pisos mínimos, que perjudicaría al trabajador.

Por su parte, Mario Ackerman sostiene que " El artículo 84 es claro en exigir un esmero o dedicación acorde a su categoría y los medios que se le provean () la categoría profesional con base en la que se contrató (y que puede o no coincidir con la calificación técnica subjetiva del trabajador) delimita las incumbencias, responsabilidades, capacidades y esfuerzos exigibles, a salvo del plus de colaboración que es debido en circunstancias transitorias o extraordinarias" (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2° ed., Rubinzal Culzoni, 2019, Tomo III, pág. 159).

Así las cosas, el despido dispuesto por la demandada deviene claramente injustificado; la suerte adversa de su estrategia procesal queda sellada cuando se dispone la extinción del vínculo catalogando al actor como encargado del campo y que tiene a su cargo en forma exclusiva y excluyente el control de recepción, custodia y despacho del combustible, cuando, como vimos, estaba categorizado como peón general.

En consecuencia, y conforme las consideraciones doctrinarias y jurisprudenciales vertidas precedentemente, y el cuadro fáctico de la causa, corresponde desestimar los agravios deducidos por la recurrente, y confirmar la sentencia de primera instancia.

3.3- En suma, por los fundamentos propios expuestos, propicio el rechazo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y, en consecuencia, la confirmación de la sentencia N° 271 de fecha 05/12/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de la Tercera Nominación del Centro Judicial Concepción, en lo que fue materia de agravio.

4- Costas: Atento al resultado obtenido y el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las costas de segunda instancia se imponen íntegramente a la parte demandada (artículos 49 del CPL, 62 y concordantes del CPCC de aplicación supletoria al fuero).

5- Honorarios: de acuerdo a lo prescripto por el artículo 46 inciso 2 del C.P.L., corresponde regular los honorarios generados en esta instancia, de acuerdo a los parámetros fijados por el artículo 51 de la ley 5.480:

Letrados Luis Saiquita y Claudio Gustavo Díaz, el 35% de los honorarios fijados en primera instancia, en la suma de $83.843,86 (PESOS OCHENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 86/100), para cada uno.

Letrado Eduardo Rothe, el 25% de los honorarios fijados en primera instancia, la suma de $73.708,89 (PESOS SETENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHO CON 89/100).

La señora Vocal Malvina Maria Segui, dijo:

Que estando de acuerdo con los fundamentos del voto del Sr. Vocal Preopinante, voto en el mismo sentido.

Por todo lo expuesto, este Tribunal:

RESUELVE

I- NO HACER LUGAR al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada Paramérica S.A. en contra la sentencia N° 271 dictada por el Juzgado del Trabajo de la IIIa. Nominación del Centro Judicial Concepción en fecha 05/12/2023, la que se confirma, conforme lo considerado.

II- COSTAS de segunda instancia, conforme se considera.

III- REGULAR HONORARIOS generados en esta instancia:

Letrados Luis Saiquita y Claudio Gustavo Díaz, la suma de $83.843,86 (PESOS OCHENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 86/100).

Letrado Eduardo Rothe, la suma de $73.708,89 (PESOS SETENTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHO CON 89/100).

HÁGASE SABER.

PEDRO PATRICIO STORDEUR MALVINA MARIA SEGUI

Actuación firmada en fecha 07/05/2024

Certificado digital:
CN=GARCIA PINTO Juan Carlos, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20303000160

Certificado digital:
CN=SEGUÍ Malvina María, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27126757099

Certificado digital:
CN=STORDEUR Pedro Patricio, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20235184061

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.