Expediente: **1139/14**
Carátula: **AGUERO RAUL ANTONIO C/ DERUDDER HNOS. S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **06/09/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - SINDICATURA, DERUDDER HNOS. SRL-SINDICOS
90000000000 - TRANSPORTE AUTOMOTORES LA ESTRELLA SRL, -TERCERO CITADO
20172678824 - DERUDDER HERMANOS S.R.L., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20338155353 - AGUERO, RAUL ANTONIO-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3

ACTUACIONES N°: 1139/14

H103234616406

JUICIO: AGÜERO RAÚL ANTONIO c/ DERUDDER HNOS. S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 1139/14.

S.M. de TUCUMÁN. En la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista de este tribunal y se resuelve el recurso deducido el 26/4/2022; y

RESULTA:

Que el 21/4/2022 el Juzgado del Trabajo de la III Nominación dicta sentencia definitiva mediante la cual rechaza la demanda promovida por Raúl Antonio Agüero.

El 26/4/2022 la actora interpone recurso de apelación y el 4/11/2022 presenta el memorial de agravios, que no es respondido por la parte actora.

El 14/2/2023 se ordena elevar la causa a la Cámara de Apelación del Trabajo a la sala que por turno corresponda, resultando sorteada la sala 3.

El 1/3/2023 se hace saber a las partes que los señores vocales Graciela Beatriz Corai y Carlos San Juan entenderán como vocales preopinante y conformante, respectivamente.

El 15/3/2023 se requiere documentación original del juzgado de origen y el 5/4/2023 se agrega la referida documentación.

El 5/5/2023 la causa pasa a conocimiento de este tribunal y el 19/5/2023 a estudio de la Sra. vocal preopinante.

CONSIDERANDO:

VOTO de la Sra. VOCAL PREOPINANTE GRACIELA BEATRIZ CORAI:

I. El recurso de apelación deducido por la parte demandada cumple con los requisitos de oportunidad y forma previstos en los arts. 122 y 124 del Código Procesal Laboral (CPL), por lo que corresponde entrar a su tratamiento.

II. Habida cuenta de la fecha de interposición del recurso corresponde aplicar a su tratamiento, de manera supletoria, la Ley n.°6.176 (Cfr. Art. 822 Ley n.°9.531).

III. Las facultades de este tribunal de apelación con relación a la causa están limitadas a las cuestiones materia de agravios, motivo por el cual ellos deben ser precisados (art. 127 CPL).

IV. En este sentido, el recurrente cuestiona que la sentencia haya determinado la fecha de ingreso con base en el convenio de transferencia celebrado entre Derudder Hnos. SRL y Transporte Automotor la “Estrella SRL” (T.A. La Estrella SRL); que tenga por reconocido el sumario administrativo interno cursado al actor, cuando éste lo desconoció expresamente en ocasión de la audiencia del 7/7/2017; que imponga la carga de la prueba de la jornada laboral reducida en cabeza del actor; la valoración de la prueba testimonial y del sumario administrativo interno cursado al actor; la falta de ponderación del principio de contemporaneidad y proporcionalidad en la sanción.

La parte actora no ha respondido a los agravios.

V. Establecido lo anterior, es pertinente contextualizar este pronunciamiento en la plataforma fáctica de la causa. Raúl Antonio Agüero promovió demanda en contra de Derudder Hnos. SRL por el cobro de $396.714,66 en concepto de rubros indemnizatorios. Expresó que trabajó para la demandada como chofer de larga distancia desde el 8/11/1994 hasta el 01/08/2013, fecha en la cual cesó la relación laboral por despido directo por causal inexistente. Explicó que al inicio de la relación laboral el titular de la empresa era Transporte Automotor la “Estrella SRL” (T.A. La Estrella SRL), quien desde enero del año 2000 se transformó en una Unión Transitoria Empresas (UTE) conformada por Flecha Bus de Derudder Hnos SRL y La Estrella. Con relación al distracto explicó que en el mes de marzo de 2012 le fue impuesto un nuevo recorrido con una duración de 19:05 horas corridas, sin descanso, en contra de la reglamentación que prohíbe conducir más de 12 horas seguidas; que en el mes de agosto de 2012 se encontraba con un stress agudo y en ese estado, mantuvo una discusión con el delegado interno Amado Rodriguez, justamente por su inoperancia ante el cambio de horario que perjudicaba su salud; que el hecho derivó en un sumario administrativo interno puesto que además del cruce verbal, se le imputó agresión física; que habiendo transcurrido un año del inicio de su licencia y ya dado de alta, el 1/8/2013 recibió la CD de despido que invoca como causa un cabezazo en el rostro del Sr. Delegado Enrique Rodriguez, que le produjo lesiones de consideración.

Derudder Hnos SRL rechazó la demanda. Expuso que el actor ingresó a prestar servicios el 18/12/2000. Explicó que cuando la Comisión Nacional de Regulación del Transporte aprobó el contrato de gerenciamiento operativo entre la Ta La Estrella SRL y Derudder Hnos SRL, inició los trámites para incorporar parte del personal de Ta La Estrella SRL. En ese marco, sostuvo que se homologó la Resolución n.° 78 del 09/05/2001 que establecía la desvinculación de los firmantes como trabajadores de Ta La Estrella SRL y que a partir del 1/12/2000 Derudder Hnos. SRL asumía el carácter de empleador. Subrayó que el actor es uno de los firmantes, que concurrió a la SET asesorado por representantes de la Unión Transporte Argentina y que el convenio se homologó administrativamente sin recibir impugnación por parte del Sr. Agüero durante más de 12 años. En alusión al despido, ratificó que el incidente ocurrió el 30/8/2012 y que al día siguiente, el 31/8/2012,

el actor comunicó enfermedad y obtuvo la licencia del art. 208 de la LCT; que desde entonces y hasta que se le diera el alta médica, en julio de 2013, mes del despido, jamás volvió a trabajar, razón por la cual operó la suspensión automática de los plazos, reabriéndose al notificar a la empresa el alta médica. Con relación al incidente, específicamente, destacó que se encuentra acreditado por testigos, y que, en consecuencia, reviste la calidad de injuria de entidad suficiente para justificar el despido. Planteó inconstitucionalidad de la Ley n.° 25.323. Impugnó la planilla. Solicitó la citación como tercero de “T.A. La Estrella s/ Quiebra”.

“Transporte Automotor La Estrella SRL s/ Quiebra Pedida” (Expte. 3708/02, radicado en el Juzgado Civil y Comercial Común de la Vta Nominación), compareció y opuso excepción de prescripción y falta de acción. A todo evento, rechazó la demanda.

La sentencia de grado resolvió rechazar la demanda y en consecuencia tener por justificado el despido con causa y declarar abstracto el tratamiento del resto de las cuestiones controvertidas.

VI. Llegados a este punto, en línea con lo resuelto en la anterior instancia, un orden lógico en el tratamiento de los agravios impone considerar en primer lugar los que cuestionan la procedencia del despido con causa, esto es: la valoración de la prueba y la contemporaneidad y proporcionalidad de la sanción; y luego, según su suerte, el resto de los planteos.

VI.1. El actor sostiene que la prueba rendida en la causa no demuestra la causal del despido. En ese contexto, se agravia de la valoración de la prueba efectuada por el sentenciante de grado. Se refiere específicamente al sumario administrativo interno practicado por la demandada en su contra y a la prueba testimonial.

Sobre el punto y antes de abordar los agravios en particular, estimo pertinente fijar dos premisas generales que guiarán su tratamiento: la primera vinculada a la causal del despido; la segunda vinculada a la apreciación de la prueba.

Con relación a la causal del despido, tengo a la vista la misiva rupturista impuesta el 30/07/2013 bajo los siguientes términos: “Habiéndose determinado luego de concluidas las actuaciones administrativas internas de fecha 30/08/2012, que Ud. estando a cargo de la unidad asignada al servicio Tucumán-Jardín América, de fecha 30/08/2012, siendo las 15:30 horas, estando en el interior del predio de la empresa sito en ruta n°9 y ruta n°306 sin motivo ni justificación, en forma sorprendente agredió con vías de hecho al CLD Enrique Rodriguez LEG. 3974, al propinarle un “cabezazo” impactando en el rostro del mismo produciéndole lesiones de consideración, debiendo intervenir su compañero del servicio Jorge Sabbag con el fin que deponga la agresión, circunstancia esta que fuera acreditada por las declaraciones testimoniales brindadas en el sumario, por los testigos Millares Roberto, Sabbag Jorge y Benitez Jorge que demostraron de manera fehaciente una reacción de su parte injustificada” (fs. 10).

En ocasión de su demanda, la parte actora reconoció una discusión con el Sr. Rodriguez bajo los siguientes términos: “Mi mandante antes de iniciar su licencia por enfermedad (....), se encontraba con un agudo stress tal como lo manifiesta el Dr. Viotti en su dictamen que se acompaña, y mantiene en ese estado una discusión con el delegado interno Rodriguez Amado, justamente por su inoperancia ante el cambio de horario que perjudicaba su salud en forma ostensible. Con relación al hecho que se relata se le solicita un descargo ya que se le imputa que además del cruce verbal, hubo una agresión física por parte de mi mandante, hecho totalmente falaz, por lo que mi mandante manifiesta que solo hubo un intercambio de palabras rechaza de plano cualquier agresión física”.

La parte demandada, por su parte, en su contestación de demanda ratificó los términos de la misiva rupturista.

Así las cosas, a mi juicio, la causa del despido quedó configurada por una discusión con vías de hecho y lesiones entre los empleados Raúl Antonio Agüero y Enrique Rodriguez, ocurrida el 30/08/2012, alrededor de las 15:30 horas, en el interior del predio de la empresa demandada, ubicado en ruta n.°9 y ruta n.°306, donde habría habido un “cabezazo” que provocó daños (dentarios). Esto es lo que la demandada tenía que acreditar.

En ese contexto, y como segunda premisa de este razonamiento, he de decir que esta vocalía sigue la doctrina según la cual la expresión "apreciación de la prueba" (o su equivalente: valoración de la prueba), alude a su valía, atendiendo a su verosimilitud, a su concordancia o discordancia estimada en relación a los hechos que fueron controvertidos (Cfr. Falcón, Enrique M., Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Anotado editorial Abeledo- Perrot, Tomo III, p. 175). Dicha tarea debe ser convictiva y convincente. Lo primero implica para el juez medir los elementos probatorios a su alcance, hasta estar convencido que tal o cual hecho conducente y alegado, resulta acreditado. Lo segundo está vinculado a la explicación de dicha valoración, primero para las partes y luego para la comunidad (Cfr. HUGO ROBERTO MANSUETI, Reflexiones en torno a la apreciación de la prueba, en la reforma al art. 9 de la LCT, www.eldial.com.ar, eldial DC1402, Id SAIJ: DACF110022).

Lo anterior debe ensamblarse con nuestro orden normativo procesal donde impera el sistema de la sana crítica racional, conforme al cual los jueces no están constreñidos a observar reglas o pautas rígidas que fijen condiciones bajo las cuales pueden tener un hecho por verificado, pudiendo, por lo tanto seleccionar entre los elementos con que cuenta, aquellos que a su juicio le provean de mayor certeza respecto de las cuestiones sobre las cuales debe expedirse (Cfr. CSJT, “Medina Víctor Emilio vs. Villagra Carlos Sergio s/Cobro de Pesos”, sentencia n.°1045, 08/11/2007, entre otros).

Establecido lo dicho y examinada la sentencia de grado, anticipo que no merece observación alguna en lo que a este agravio se refiere.

Precisemos. El recurrente se agravia de que la sentencia diga que la parte actora no desconocio? el sumario administrativo interno como documentacio?n, cuando sí lo hizo en la audiencia de reconocimiento del 7/7/2017 (fs. 530). A continuación, cuestiona que la sentencia le otorgue un valor irrefutable al procedimiento sumario realizado internamente por la demandada cuando éste es violatorio a su derecho de defensa. En ese marco, denuncia que el actor no tuvo la libertad probatoria que sí tuvo la demandada. Entiende que ame?n de que existan testigos que dicen haber presenciado el encuentro entre el Sr. Agu?ero y el Sr. Rodri?guez, por lo?gicas razones -conservar el empleo- jama?s depondrían en contra de los intereses de la patronal, mucho menos en el marco de una investigacio?n interna. Cita jurisprudencia en apoyo de su postura.

Para el tratamiento de este agravio, tengo a la vista el acta que narra lo acontecido en la audiencia celebrada el 7/7/2017 de la que resulta que: “(...) comparece el Actor AGÜERO RAÚL ANTONIO (...) le ponen a la vista (...) toda la documentación a que se refiere y fuera ofrecida por la parte demandada (...) el actor (...) en cuanto a los informe realizados por la empresa son de contenido falso es por ello que realice los respectivos descargo que lleva mi firma, en cuanto a los descargos de las demás personas que están ahí, Benitez Millares y Sabaga los desconozco y rechazo su contenido especialmente el de Benitez por ser delegado y no estaba presente en el hecho que describe, reconozco todos los certificados médicos desconozco y rechazo todas las constancias policiales, especialmente la denuncia del Sr Rodriguez (...)” [Sic].

Tal se advierte y pese a la confusa redacción del acta, en ella, el actor, reconoce su descargo y desconoce los descargos de Benitez, Millares y Sabbag y la denuncia policial de Rodriguez.

Así las cosas, si bien asiste razón al recurrente cuando en su agravio sostiene que la sentencia omitió tener en cuenta dichos desconocimientos, no encuentro sustento en la queja habida puesto que en su crítica a la valoración de la prueba testimonial, el actor se vale -precisamente- de las declaraciones brindadas por los testigos en ocasión del sumario administrativo -en especial la del Sr.

Benitez- para contrarrestar la eficacia de las declaraciones brindadas en sede judicial. Si el agravio traduce un perjuicio, el sumario administrativo interno llevado a cabo por la empresa, lejos de producir dicho efecto -tal y como se verá-, fue empleado convenientemente por el actor.

A continuación, habida cuenta de que el actor ha reprochado que el referido procedimiento es violatorio a su derecho de defensa, procedo a efectuar el correspondiente control de legalidad. Para ello tengo en cuenta que el Art. 27 del CCT 460/73 de la Unión Tranviarios Automotor para el personal de autotransporte colectivo de pasajeros, aplicable al caso de autos, enuncia cuales son las sanciones disciplinarias: apercibimiento, amonestación, suspensión y despido; y condiciona su aplicación a una práctica sumaria previa que debe ser notificada al interesado con especificación precisa y clara del motivo para que éste pueda efectuar su descargo en el término de 5 días. El empleado no puede negarse a firmar la notificación, pudiendo hacerlo de conformidad o en disconformidad.

Examinada la prueba producida por la demandada, resulta que el 30/8/2012 remitió una nota al actor que reza: “S.M. de Tucumán 30 de Agosto de 2012. Apellido y Nombre: Agüero Raúl. Legajo 1260. Se comunica que deberá contestar al pie del presente lo que usted tiene en conocimiento referente a lo que se informa: Esta administración recibe informe respecto a los hechos acontecidos en el día de la fecha: 30/8/2012, ya que estando Ud. dentro de la instalaciones de la empresa alistando la unidad para salir de servicio, y encontrándose conversando con el delegado interno Rodriguez, se produce un cruce verbal entre ambos con el agravante de recibir dicho delegado un cabezazo de su parte, el cual impactó en el rostro. Se le solicita por favor explique al respecto” [Sic] (fs. 138/139).

La nota contiene en su parte inferior, un descargo con una rúbrica y una aclaración que dice: “Agüero Raúl, Legajo 1260”. Recordemos que el descargo fue reconocido por el actor en ocasión de la audiencia del 7/7/2017. En él el actor niega los hechos que se le imputan e indica que tiene testigos.

A continuación, tengo a la vista los pedidos de informes cursados a los Sres. Jorge Sabbag, Roberto Millares y Jorge Benítez, como testigos presenciales del hecho (fs. 141/143). Sus declaraciones y firmas han sido reconocidas en ocasión de sus respectivas declaraciones como testigos en esta causa (Cfr. Acta de fecha 10/8/2017. Se exceptúa al Sr. Sabbag Jorge, fallecido el 2/5/2017 Cfr. constancia de fs. 867). En sendos pedidos de informes se consigna el nombre y el legajo del requerido, que sus descargos son solicitados en calidad de testimonios y que deben cursarse en el término de 5 días.

En vista de lo expuesto, especialmente en el marco reglamentario del CCT 460/73 (de aplicación a la cuestión de autos Cfr. Arts. 1, 8 y 9 de la LCT), considero que las medidas adoptadas por la empresa fueron las correctas, sin que se vislumbren fisuras en el procedimiento de investigación cursado que autoricen una posible violación al derecho de defensa del actor. Todo lo contrario. La empresa demandada ha cumplido con el requerimiento reglamentario: ha instruido la investigación necesaria para verificar la existencia de responsabilidades disciplinarias y lo hizo respetando las formalidades exigidas y brindando al trabajador la posibilidad de ser oído y aportar su versión de los hechos. Luego, dicha investigación es, a todas luces, prueba pertinente y necesaria para la resolución de este litigio, puesto que al margen de la relevancia que le otorga como prueba su proximidad con los hechos, en las concretas circunstancias de esta causa, los testigos presenciales son vitales para la reconstrucción de aquellos.

Por lo demás, no huelga ponderar que aunque la LCT no exige explícitamente la necesidad de que la empleadora sustancie un sumario administrativo como requisito previo al despido directo para su justificación, en este caso, el Art. 27 del CCT 460/73 actúa como norma que contiene una exigencia

explícita. En efecto, en virtud del Art. 27 citado, es imperativo para la empleadora permitir que el trabajador tenga la oportunidad de presentar su descargo ante la falta que se le imputa. Así las cosas, la accionada debía acreditar el cumplimiento de tal procedimiento respecto del actor y así lo hizo.

En función de lo expuesto, los datos obtenidos en la investigación administrativa se consideran válidos y serán integrados a la cadena probatoria tendiente a la reconstrucción de los hechos que justificaron el despido del actor.

A continuación, con relación a la prueba testimonial, el actor sostiene que los testigos ofrecidos por la demandada no acreditan palmariamente la causal de despido, pues, ninguno de ellos puede ubicarlo con certeza, precisio?n y conviccio?n "propinando un cabezazo al Sr. Rodri?guez".

Al respecto, adelanto que el agravio no es procedente y que los argumentos para justificar dicha postura serán comunes a todas las declaraciones. Por tal motivo, en los párrafos siguientes describiré todas las observaciones que el recurrente realiza respecto de las declaraciones.

Con relación al testigo Jorge Beni?tez el actor sostiene que en la declaración brindada en ocasión del sumario no surge que el testigo haya percibido con sus propios sentidos el "cabezazo al Sr. Rodriguez" -supuesta causal de despido-, sino una situacio?n diferente. Cita la parte que dice: "cuando me disponi?a a cruzar de la oficina gremial hacia la oficina de tra?fico, al cruce con un colega de otra empresa, lo saludo observando a los compan?eros Agu?ero y Rodri?guez. Ya estando frente a la unidad, el primero hace un movimiento brusco, interpretando yo en esos momentos un juego de manos amistoso entre ellos". De esta manera, insiste que Beni?tez no vio una agresión (cabezazo), sino un juego de manos. A continuación, indica que el mismo testigo en esta causa, menciona un supuesto movimiento brusco, pero sin aclarar que habi?a interpretado la situacio?n generada entre el Sr. Agu?ero y Rodriguez como "un juego de manos", además de referir una hora distinta a la que habría ocurrido el hecho; entiende que en clara complacencia con la demandada.

Por último, refiere que de la denuncia policial que realiza con Rodri?guez, surge que habi?a una tercera persona, el Sr. Sabbag, mientras que en las otras declaraciones jama?s mencionó a este compan?ero. Entiende que el testimonio no arroja luz a los hechos en ningu?n punto, mucho menos acredita la causal del distracto porque en lo expuesto no se ubica al actor propinándole un cabezazo al Sr. Rodri?guez. En ese contexto y a mayor abundamiento, cita la respuesta aclaratoria realizada a la pregunta cuarta cuando el deponente dice: "Fue todo muy confuso porque yo estaba conversando con otra persona de costado...", por lo que infiere que el Sr. Beni?tez estaba distrai?do, conversando con otra persona y por lo tanto no pudo ver con claridad lo que ocurrio?. Pone de manifiesto que todas estas cuestiones fueron invocadas en las tachas a Beni?tez, las cuales el sentenciante rechazó.

Por otra parte indica que el Sr. Sabbag, mencionado por Beni?tez en la denuncia policial como testigo presencial, en la investigacio?n sumaria declaró que

"se encontro? con una discusio?n entre Agu?ero y Rodriguez, y que se puso en el medio para calmar la situacio?n", pero jamás mencionó un golpe. El testigo Millares, por su parte, solo dijo ver al Sr. Rodriguez agarrarse la cara con un pan?uelo, de donde resulta que también vio el despue?s de la situacio?n.

Posteriormente se refiere a la declaración del testigo Rodriguez, cuestionó que la sentencia tenga por acreditada la causal de despido con base en ella, cuando se trata de su supuesta víctima. De esta manera, apunta que al testigo lo comprenden las generales de la ley, por cuanto tiene una clara enemistad con el actor.

Insiste en que el sentenciante incurre en arbitrariedad en la valoracio?n de la prueba y omite considerar las tachas opuestas, las cuales ni siquiera advirtió a fs. 1082.

Por lo demás, sostiene que el testigo Rodriguez incurre en serias contradicciones. Cita la denuncia policial del 30/8/2012 donde dijo: "(...) Ahora bien, que en la fecha, como a hs. 15:30 se encontraba conversando con un empleado de la firma, de nombre RAUL ANTONIO AGUERO, DNI N° 17.041.196 (...) por motivos netamente laborales, cuando en forma imprevista, sin mediar alguna, antes

de retirarse le propino? un GOLPE con su frente en la boca del denunciante, quebra?ndole los dientes postizos y le lastimo? los labios por dentro. Encontra?ndose presentes, en calidad de testigos presenciales del hecho sus compan?eros Jorge Sabbag, Rodolfo Jorge Beni?tez y Roberto Millares. Que es su denuncia, acusando al citado Agu?ero del delito cometido en su contra (...)" [Sic].

Luego se refiere a la declaración del testigo en el proceso y dice que en la respuesta a la pregunta cuarta (para que diga todo lo que sabe sobre el incidente del 30/08/2012) respondio? que si hubo un incidente, que llego? a la empresa ese di?a a las 15, 15:30 y lo encontró a Agu?ero hablando con el jefe de tráfico, el Sr. Dante Benavidez, y que discuti?an aparentemente por el diagrama; que cuando deja de conversar con Benavidez lo llama para preguntar que? estaba pasando, que estaban frente a la oficina de tra?fico a la entrada de la empresa, y Agu?ero se acercó para recriminarle por los diagramas de forma agresiva y sin mediar palabras, le pego? un cabezazo en la boca y le quebro? un diente, un canino, la pro?tesis, y que fue testigo un compan?ero Jorge Beni?tez que tambie?n es conductor.

Entiende que las contradicciones son: que en la denuncia el Sr. Rodriguez dice que a las 15:30 hs. estaba conversando con Agu?ero sobre motivos netamente laborales y que antes de retirarse el actor le propino? un golpe con su frente; en su declaracio?n testimonial, en cambio, modifica los hechos, se ubica temporalmente en el mismo horario, pero agrega que Agu?ero estaba hablando con Dante Benavidez, y cuando terminan de hablar lo llama para preguntarle que? estaba pasando y sin mediar palabras le pego? un cabezazo en la boca. Es decir que el testigo agrega un nuevo sujeto al incidente, ya no hay charla sobre cuestiones netamente laborales, sino que recibió el golpe directamente. No queda claro entonces si el supuesto golpe fue despue?s de charlar, antes de retirarse o fue cuando lo llamo? y sin mediar palabra se lo propino?. Lo que sí queda claro es que hay ma?s de una versio?n sobre el mismo hecho. Agrega que en la denuncia el testigo sostiene que los testigos presenciales del hecho fueron sus compan?eros Jorge Sabbag, Rodolfo Jorge Beni?tez y Rodolfo Millares, pero en su declaracio?n alude solamente su compan?ero Jorge Beni?tez, y agrega la gente de la porteri?a, pero omite nombrar a los otros dos supuestos testigos, cambiando nuevamente su versio?n de los hechos.

Marca otras contradicciones en relacio?n a la declaracio?n de Beni?tez de fecha 30/08/2012 (fs. 143): "(...) Yo estando frente a la unidad, el primero hace un movimiento brusco interpretando yo en esos segundos un juego de mano amistoso entre ellos. De inmediato Rodri?guez viene a mi encuentro notando en su boca y nariz de color colorado, dicie?ndome que Agu?ero le habi?a pegado un cabezazo y que se le rompio? la dentadura postiza (...)". Es decir que Beni?tez declara haber estado mirando hacia una unidad, es decir hacia un colectivo y no hacia la oficina de tra?fico, cuando segu?n la declaracio?n de Rodri?guez, ellos estaban con Agu?ero al frente de la oficina de tra?fico. Justifica que todo queda ma?s claro cuando Beni?tez cierra diciendo que es Rodri?guez quien le dice que Agu?ero le habi?a pegado, es decir que el testigo no vio ningu?n cabezazo, por lo tanto, miente Rodri?guez al decir que Beni?tez fue testigo de lo sucedido.

Con relación a las secuelas, apunta que el testigo Rodriguez respondió que las consecuencias que tuvo fue el problema de su dentadura, sin embargo, ante la pregunta aclaratoria de si fue revisado por un me?dico forense respondió que no. De ello resulta, a su criterio, que el Sr. Rodri?guez le imputa un delito de lesiones, sin haberse hecho revisar con el me?dico de la polici?a y menos au?n con el me?dico forense, es decir con ausencia absoluta de prueba me?dica que avale las supuestas lesiones.

Como u?ltima contradiccio?n señala que en la repregunta 2, acerca de la condicio?n fi?sica del Sr. Agu?ero en el mes de Agosto del 2012, el testigo dijo que "era buena la condicio?n fi?sica porque estaba trabajando (...)", cuando la misma demandada a fs. 7 de su responde dijo que su centro Me?dico de Control Laboral (ARIAL), justificó la enfermedad inculpable del actor en los te?rminos del 208 LCT en fecha 31/08/2012, es decir un di?a despue?s de supuesto hecho, al margen de otros problemas de salud. Por lo tanto son falsos los dichos de Rodri?guez al contestar sobre la condicio?n fi?sica de Agu?ero.

Establecido lo anterior, como primera observación y teniendo a la vista los escritos de tacha y que éstas han sido debidamente tratadas y rechazadas en la sentencia de grado (Ver ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA. Segunda cuestión. Apartado 2), es del caso advertir su similitud con las expresiones vertidas en los agravios. Sobre el punto, es pertinente considerar que por imperativo procesal, la expresión de agravios debe contener punto por punto los fundamentos por los que el apelante discrepa con la resolución, sin que se admita remisión a exposiciones o alegaciones anteriores (Cfr. Arts. 127 CPL y Arts. 777 y 778 del CPCC, de aplicación supletoria). De esta forma, el escrito de expresión de agravios constituye una verdadera carga procesal del apelante, quien para cumplirla satisfactoriamente debe elaborar una crítica concreta y razonada de las partes del fallo que considera equivocadas, destacando los errores, las omisiones y

las demás deficiencias que atribuye a la sentencia recurrida, especificando con exactitud los fundamentos de las objeciones. De esta forma comparto el criterio que cuestiona la fortaleza de aquellas quejas en donde se repiten argumentos ya aportados en los actos procesales de la primera instancia, cuando tales no han sido admitidos o ya han sido rechazados por el sentenciante de grado con base en fundamentos legales, doctrinarios y jurisprudenciales (Cfr. Roberto G. Loutayf Ranea, “Los Hecho en el Recurso de Apelación”, publicado en Morello, Augusto M., Director, “Los hechos en el Proceso Civil”, Bs. As., La ley 2003, p. 185).

Sin perjuicio de la observación precedente, procedo a tratar lo pretendido por la parte actora, sin que ello implique convalidar lo advertido, sino slamente refrendar el correcto tratamiento que el Sr. Juez de grado ha brindado a la cuestión.

Para desestimar los agravios vertidos en contra de la prueba testimonial tengo en cuenta, en primer lugar, que “el intercambio de palabras” entre el Sr. Agüero y el Sr. Rodriguez ha sido reconocido por el actor. En segundo lugar, que la causal del despido no se limita a un “cabezazo” propinado por el actor al Sr. Rodriguez, sino y como se dijo, ésta consistió en una agresión con vías de hecho y lesiones, ocurrida el 30/08/2012 a las 15:30 horas aproximadamente, en el interior del predio de la empresa demandada, ubicado en ruta n.°9 y ruta n.°306. En tercer lugar, que la interpretación que el actor propone de las declaraciones testimoniales -en especial de las contradicciones que sostiene- es improponible habida cuenta que una lectura integral e integrada de la prueba testimonial con el sumario administrativo interno y con la denuncia policial de 30/8/2012, muestra que su visión es sesgada, parcial, descontextualizada y antojadiza. Sobre el punto, estimo pertinente hacer notar que la reconstrucción de los hechos no se produce a partir de una fotografía inerte, por el contrario, se reconstruyen desde una escena dinámica, conformada por distintas circunstancias de tiempo, modo y lugar donde se deben ubicarse por lo menos 5 personas: Agüero, Rodriguez, Benítez, Millares y Sabbag, de cuyas declaraciones resulta que Agüero y Rodriguez protagonizaron un hecho que ocurrió en el predio de la empresa demandada, en una franja horaria que va de las 15.00 a las 16.00, donde hubo un movimiento brusco y de inmediato el Sr. Rodriguez tenía la boca y la nariz coloradas. Más específicamente: “Agüero estaba disponiendo la unidad, próximo a partir a la ciudad de Posadas, en circunstancias que yo me acerco, un compañero me detiene en la trompa de la unidad y a través del parabrisas veo un movimiento brusco de Agüero e inmediatamente Rodriguez se toma la cara y la boca, y se le notó dos dientes rotos, al lado de la unidad, calculo yo que serían las 16 horas” [sic] (Cfr. Respuesta del Sr. Benítez a la pregunta 4); “Si hubo un incidente, yo llegué a la empresa ese día a las 15:30 horas, no recuerdo el horario exacto, cuando llego a la empresa lo encuentro al Sr. Agüero hablando con el jefe de tráfico el Sr. Dante Benavidez que ya no está en la empresa, ellos discutían aparentemente por los diagramas, cuando él deja de conversar con Benavidez yo lo llamo para preguntar qué estaba pasando para esto estábamos frente a la oficina de tráfico que es a la entrada de la empresa, y el sin mediar palabra se acercó para recriminarme por los diagramas de forma agresiva y sin mediar palabras me pegó un cabezazo en la boca y me quebró un diente que tenía un canino, la prótesis, el que fue testigo fue un compañero mismo Jorge Benítez que también es conductor”[sic] (Cfr. Respuesta del Sr. Enrique Amado Rodriguez a la pregunta 4).

Así las cosas, no encuentro razón al actor cuando sostiene que hay más de una versión del hecho y que las declaraciones son contradictorias. Estas tienen un sesgo de coincidencia que permiten una reconstrucción verosímil de los hechos, sin que los apuntes del actor logren desvirtuarla: no tiene incidencia que haya una tercera persona o no, que a todo evento nunca fue identificada ni traída a este proceso; las declaraciones brindadas por los mismos testigos presenciales en ocasión del sumario administrativo y en este proceso no tienen que ser exactamente iguales, máximo si consideramos que entre ellas hay un período de casi 5 años de distancia temporal; no es necesario

que para tener por acreditado el hecho, todos los testigos hayan visto toda la escena, es su secuencia, justamente, la que se reconstruye a partir de sus distintas perspectivas; que haya intervenido un me?dico forense o no no tiene mayor incidencia, porque las secuelas del entredicho fueron reconocidas por uno de los testigos presenciales que no fue el Sr. Rodriguez (víctima).

Sentado lo expuesto, acierta la sentencia de grado cuando afirma que “del análisis de las declaraciones prestadas en el sumario en contraste con las brindadas en sede judicial, no se corroboran versiones diametralmente opuestas que hagan inferir contradicciones en sus testimonios, más si tenemos en cuenta que entre los hechos y la fecha de la declaración testimonial sobre los mismos transcurrieron más de 5 años (...)”, también cuando juzga “el testimonio, lejos de ser contradictorio, fue coherente, objetivo, narrando la situación que le tocó vivir para con el actor”.

Es sabido que para que las declaraciones testimoniales tengan fuerza legal y convictiva para el juez, deben reunir ciertas condiciones entre las que podemos destacar: que el testigo tenga conocimiento directo de los hechos controvertidos; que sus declaraciones sean específicas, imparciales, objetivas y conducentes; que emanen de personas no interesadas material o moralmente en la suerte del litigio; que sean fehacientes, claras y estén referidas a los hechos efectivamente planteados y controvertidos por las partes (Cfr. CNAT, Sala 4, sentencia del 24 de Febrero de 2011). Agotados tales requisitos, la valoración de la prueba testimonial es una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes razonablemente pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad. En ese marco, va de suyo que la tarea valorativa es compleja, ya que el juzgador debe rehacer hechos que han sucedido con anterioridad y de los cuales sólo puede obtener un conocimiento indirecto a través de los elementos probatorios aportados al proceso, de cuyo análisis debe extraer las conclusiones.

En la especie, no advierto déficit en la valoración de los testigos ni el tratamiento a las tachas. Por lo demás y como se dijo, la causal del despido se encuentra acreditada a través de una secuencia concordante de pruebas que van desde la investigación administrativa interna llevada a cabo por la empresa y los descargos obtenidos en esa instancia, pasando por la denuncia policial del 30/8/2012 (certificada por la Comisaría de Lastenia mediante informe del 8/8/2017, fs. 535), hasta la prueba testimonial producida en esta instancia judicial.

En este estado, y para finalizar este punto, me permito cuestionar la actitud pasiva del actor de cara a su posibilidad de revertir los dichos de los testigos por medio de otras pruebas. Esto es lo que resulta por ejemplo de los incidentes de prueba de tachas promovidos por el actor y que no muestran movimiento (Cfr. Providencia del 28/12/2017 y 5/5/2017).

Fijado lo expuesto, consideremos ahora la proporcionalidad y la temporalidad de la medida.

VI.2. El actor cuestiona que la sentencia haya considerado justificado un despido basado en una causal desproporcionada y que, a la postre, no ha sido acreditada. Específicamente, entiende que en base a los argumentos expuestos en el presente memorial, no se ha podido probar que el Sr. Agüero haya propinado un “cabezazo”, como alega la demandada, o si solo era un juego de manos amigable como dice el testigo Beni?tez, o si el Sr. Rodriguez nunca se golpeo? o se golpeó de otra manera. Insiste que de las diferentes declaraciones prestadas por los testigos no surge que efectivamente el actor haya golpeado al Sr. Rodriguez, porque ninguno de ellos pudo ver lo ocurrido con claridad. A mayor abundamiento, la supuesta lesio?n no fue corroborada por un me?dico.

Sobre el punto y en virtud a la gravedad de la medida disciplinaria, el control de legalidad debe introducir el análisis previo de si el acto en sí del despido ha cumplido o no con los presupuestos de validez formal establecidos por los Arts. 27 del CCT 460/73 y 243 de la LCT, para recién sí -y en caso de un resultado afirmativo- proceder al análisis de lo normado por el art. 242 LCT, esto es la justa causa.

Al respecto, esta vocalía, siguiendo el criterio marcado por nuestro tribunal superior ha sostenido que el requisito formal previsto en el artículo 243 de la LCT, en cuanto exige que la comunicación por escrito contenga expresión suficientemente clara de los motivos del despido, tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardarse las partes y la necesidad de conocimiento cierto de los motivos que determinan tan grave decisión; lo que en modo alguno significa exigir formas *ad solemnitatem*, pero sí precisiones en cuanto a personas, lugar, tiempo, etc., que permitan la defensa de la contraparte y la posibilidad de analizar la gravedad, oportunidad, proporcionalidad y no duplicación de la sanción por los incumplimientos que se le imputan al trabajador; tienden, en definitiva, al resguardo del derecho de defensa del trabajador (Cfr. Art. 18 Constitución Nacional) y a su posibilidad de efectivo ejercicio, al conocer clara y puntualmente cuales son las injurias en las que se funda el despido (Cfr. CSJT, “Passadore, Gustavo Martín vs. EDET S.A. s/ Indemnización por despido”, sentencia n.° 292, 29/4/2002; “Suárez, Juan Emilio vs. Citromax S.A.C.I. s/ Cobro de pesos”, sentencia n.° 566, entre otras, citado por CT, Sala 3, “R.R.J. Vs. P.S. S/ COBRO DE PESOS”, sentencia n.° 67, 08/04/2022).

Desde esta perspectiva, como quedó expuesto, la empresa cumplió adecuadamente con el procedimiento de investigación previo para gestar su decisión disciplinaria y cursó luego la notificación del despido. En todos estos actos, el cargo es unívoco e identifica al sindicado como autor de la inconducta, además del resto de las circunstancias de tiempo, lugar y modo que acreditan que el hecho ocurrió en horario de trabajo, en la sede de la empresa. De esta manera, es posible concluir que el despido cumple con los requisitos formales de individualización y especificación de la justa causa del despido; describe con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento imputado; no emplea expresiones genéricas o abstractas; ubica a los personajes y a los hechos en el tiempo, modo y lugar.

Avanzado en la línea de análisis, toca considerar si la causal cumple con los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, exigidos como condición de legitimidad. Esto es así habida cuenta de que “El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria (...); el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna” (Cfr. Ley de Contrato de Trabajo, Director: Antonio Vázquez Vialard - Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, T. III, pág. 354).

Según la jurisprudencia el concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra derecho y específicamente contra el derecho del otro. Para erigirse en justa causa de despido, dicho obrar contrario derecho, debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (Cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, 31/3/2010, DT 2010 (junio)).

Dado que el art. 242 LCT no efectúa una enumeración de los incumplimientos que encuadran en el concepto de injuria, deja la valoración a la prudencia de los jueces, pero destaca dos pautas a tener en cuenta: las modalidades de la relación y las circunstancias personales de cada caso (Cfr. CSJT, “Pereyra, Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L.s/indemnizaciones”, sentencia n.°632, 30/6/2014).

Siendo así, compete a los jueces valorar prudencialmente la injuria invocada como causal de extinción del vínculo conforme las pautas que tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado establecidas, esto es, gravedad del hecho injurioso, proporcionalidad de la sanción, contemporaneidad, principio *non bis in ídem*, etc. (Cfr. CNTrab, Sala V, "Cuello, Horacio A. c. Techint Compañía Técnica Internacional S.A. y otro", DT, 2004 (abril), 500”, por CSJT, "Pérez, Juan Ramón

y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia n. 372 del 02/5/2006). En ese contexto, habida cuenta de que la pérdida de confianza, como figura disruptiva, traduce un sentimiento subjetivo irrelevante para el ordenamiento jurídico, son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a fin de determinar su idoneidad objetiva.

Establecido lo anterior, para medir la gravedad del hecho injurioso y la proporcionalidad de la sanción, parto de considerar que por imperio de la LCT, el trabajador estaba obligado, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos de su contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo o de la reglamentación, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad; a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador; a observar órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo (Cfr. Arts. 62, 63, y 86 de la LCT). Bajo tal contexto, va de suyo que tenía prohibido realizar actos que puedan causar desórdenes o producir lesiones a otras personas.

Evaluada la ponderación del Sr. Magistrado de grado, considero que tal operación deductiva ha sido desarrollada en forma concreta y acertada, no verificándose vicios lógicos en ella ni en su fundamentación. En la especie, se acreditó un acontecimiento específico, ocurrido en el lugar y en horas de trabajo, a la vista de otros empleados: un altercado entre dos empleados, con consecuencias físicas para uno de ellos. En ese marco, convalido la decisión de la empleadora de finalizar la relación laboral con causa, aplicando la máxima medida disciplinaria prevista por el CCT 460/73 y la LCT.

La conclusión precedente encuentra aval en la jurisprudencia que califica como un ilícito grave a una pelea entre compañeros de trabajo: “el hecho de que la actora peleara con una compañera de trabajo en horario de trabajo (...), configura una causal de entidad suficiente para que se produzca como sanción el despido directo con invocación de causa. Ello es así por cuanto la justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual (...)”(Cfr. dice: “CT, Sala 6, sentencia 77, 5/5/2008). De igual modo, la que entiende que “una riña violenta es causa suficientemente grave para disponer el despido, porque tal conducta contraviene el deber genérico de todo buen trabajador, que no es sino el de guardar buena conducta y cumplimiento diligente con dedicación adecuada al trabajo según sus

características, tal como está previsto en los Arts. 62, 63, y 84 de la LCT, con la sola excepción de que el trabajador hubiera actuado en legítima defensa por la agresión de otro”(CNTrab., Sala VII, 4/10/96, DT, 1997-A-761).

Resta por considerar la queja del actor de que la sanción de despido viola el principio de contemporaneidad de la causa. Explica que de la documental acompan?ada surge que entre el supuesto hecho que se le imputa y la fecha del distracto transcurrio? un an?o. Razona que la demanda conocía los hechos con precisio?n y su gravedad, razón por cual no es entendible que dejaran transcurrir tanto tiempo. Ame?n de la asistencia o no del actor, no se envio? inmediatamente la misiva rupturista. Cita doctrina en apoyo de su postura.

Sobre el punto, comparto lo decidido en origen, en el sentido de que el principio de contemporaneidad no ha sido afectado.

En autos ha sido reconocido por el mismo actor -además ampliamente probado- que él entró en licencia por enfermedad a partir del 31/08/2012 y que se reintegró en julio de 2013. Luego, el despido con causa le fue comunicado el 30/07/2013.

Sentado ello, es correcto que la incapacitación del trabajador derivada de un accidente o enfermedad inculpable genera en cabeza del empleador una serie de obligaciones entre las que

cuenta el pago de los salarios al trabajador que le hubiera correspondido percibir de haber continuado trabajando por todo el tiempo que dure su enfermedad y hasta un máximo de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor a cinco años y de seis meses si su antigüedad fuera mayor. Estos plazos se duplican si el trabajador tuviera carga de familia.

En atención a los hechos acreditados, la decisión de la empresa de postergar la notificación del despido hasta el vencimiento de la licencia por enfermedad del trabajador es correcta (Cfr. Arts. 208 y 213 de la LCT).

En definitiva, se rechazan los agravios relativos a la valoración de la prueba y a la proporcionalidad y temporaneidad del despido. Así lo declaro.

VII. En atención a que mi voto confirma la decisión de grado de convalidar el despido con causa, resulta abstracto el tratamiento del resto de los agravios.

VIII. Costas. Habida cuenta del resultado propuesto, las costas de esta instancia deben ser impuestas al actor por haber resultado vencido (Cfr. Arts. 49 CPL, 105 y 108 CPCC, de aplicación supletoria cfr. art. 824 Ley 9.531).

IX. Honorarios: corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A tales efectos, se tomará como base el monto de los honorarios regulados en la Sentencia dictada por el a-quo en fecha 27/05/2022 los que ascienden a las sumas de $40.847,75 para la letrada Contino y $13.615,92 para el letrado Mansilla.

Teniendo presente dichas bases regulatorias y lo dispuesto por el art. 51 de la Ley 5480, se regulan honorarios de la siguiente manera: 1) a la letrada Luisa Graciela CONTINO por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la suma de $10.211,94 (pesos diez mil doscientos once con 94/100)(25% s/40.847,75 - monto expresado al 27/05/2022); y 2) al letrado Christian Adrián Francisco MANSILLA por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la suma de $3.403,98 (pesos tres mil cuatrocientos tres con 98/100)(25% s/13.615,92 - monto expresado al 27/05/2022). **ES MI VOTO**.

VOTO del Sr. VOCAL CARLOS SAN JUAN:

Por compartir los fundamentos vertidos por la Sra. Vocal Preopinante, me pronuncio en idéntico sentido. **ES MI VOTO**.

Por ello este Tribunal,

RESUELVE:

I) RECHAZAR el recurso de apelación deducido por Raúl Antonio Agüero en contra de la sentencia de fecha 22/4/2022, dictada por el Juzgado del Trabajo III° nominación, según lo considerado. **II) COSTAS** al actor vencido, según lo considerado. **III) HONORARIOS**: conforme lo considerado, de la siguiente manera: 1) a la letrada Luisa Graciela CONTINO la suma de $10.211,94 (pesos diez mil doscientos once con 94/100) y 2) al letrado Christian Adrián Francisco MANSILLA la suma de $3.403,98 (pesos tres mil cuatrocientos tres con 98/100). **IV) FIRME** la presente procédase por secretaría a la remisión de los autos al Juzgado de Origen.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

GRACIELA BEATRIZ CORAI CARLOS SAN JUAN

Ante mí:

SERGIO ESTEBAN MOLINA

cabm

Actuación firmada en fecha 05/09/2023

Certificado digital:
CN=MOLINA Sergio Esteban, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20183661826

Certificado digital:
CN=SAN JUAN Carlos, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23080684479

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

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