



TRABAJO FINAL DE GRADUACION

Injuria laboral: la importancia de la prueba para poder acreditarla en el marco del despido indirecto

Modelo de caso: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Caso: "LÓPEZ, GERARDO C/ BANCHIK AUTOMOTORES S.A. S/ COBRO DE PESOS", Expte. N° 6539 -F°430 - L. II - Año: 2018.

Tribunal: Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, Entre Ríos.

Carrera: Abogacía

Alumno: Oscar Agustín Sarli

DNI: 37.563.812

Legajo: VABG79075

Tutora: Dra. Vanesa Descalzo

Sumario

I. Introducción de la nota a fallo. - **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. - **III.** La ratio decidendi. - **IV.** Análisis, comentarios y postura del autor. - **V.** Conclusión. - **VI.** Referencias bibliográficas.

I.- Introducción

En el presente Trabajo Final de Graduación será analizado el fallo dictado por la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, entre Ríos, en autos "LÓPEZ, GERARDO C/ BANCIK AUTOMOTORES S.A. S/ COBRO DE PESOS", Expte. N° 6539 -F°430 - L. II - Año: 2018.

En materia laboral, nuestro sistema normativo nacional tiene un claro sujeto tutelado que es el trabajador, de hecho, podemos encontrar como origen de dicha tutela lo dispuesto por nuestra Carta Magna, la cual en su artículo 41 bis establece que:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Art. 41 Bis., Ley N° 24.430, Constitución de la Nación Argentina, Honorable Congreso de la Nación, 1994).

Dicha tutela por parte del Estado, se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo con la sanción de leyes que integran la legislación laboral, buscando complementar la normativa ya existente y en busca de proteger al trabajador de la manera más integral posible, no solo durante el transcurso de una relación de trabajo sino también luego de finalizada la misma, dado que se considera que se encuentra en una posición de inferioridad respecto del empleador por una serie de factores como el económico, social y de poder, y así lo demuestran las protecciones que le otorga la legislación.

En nuestro plexo normativo nacional y en relación a la legislación en materia laboral, encontramos como una de las más preponderantes, a la ley 20.744 (Régimen de

Contrato de Trabajo, 1974), la cual regula muchas de las eventualidades que se pueden suceder en las diferentes relaciones de trabajo, ya sea como dentro del periodo de prueba, contrato a plazo fijo, trabajo de mujeres embarazadas, despido directo o indirecto, renuncia, entre muchas otras situaciones que prevé, y en especial se puede advertir al trabajador como sujeto tutelado en su art. 9, modificado por el art. 1 de la Ley 26.428 (Contratos de trabajo, 2008), consagrando mediante dicho artículo el principio por el cual, en caso de duda, debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, estableciéndose a través del mismo que:

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (art. 1 Ley 26428, Contratos de Trabajo, Honorable Congreso de la Nación, 2008).

Asimismo contamos, dentro de nuestra normativa nacional, con leyes que complementan a la Ley de Contrato de Trabajo, como por ejemplo la ley 24.013 (Ley de Empleo, Congreso de la Nación, 1991) que, dentro de las situaciones que busca regular, se encuentra el caso de la registración defectuosa o nula del trabajador como tal, por parte del empleador, o la ley 25.323 (Ley de Indemnizaciones Laborales, Congreso de la Nación, 2000), la cual incrementa y agrava la indemnización que deberá soportar el empleador en el caso de registrar defectuosamente o no registrar al trabajador, o en el caso de que intimado fehacientemente, el empleador obligue al trabajador a iniciar reclamo judicial para poder lograr el cobro de las indemnizaciones que por ley le corresponde (Art. 2, Ley 25.323, Indemnizaciones Laborales, Congreso de la Nación, 2000), como así también otras normas que integran la materia.

Sin perjuicio de ser el trabajador el sujeto al cual el Estado se encarga de tutelar, dicha tutela no significa que se transgreda el derecho a defensa o las garantías procesales con las que cuenta el empleador como cualquier otro sujeto de derecho que debe gozar y asimismo debe tener asegurado el derecho a defensa e igualdad ante la ley, y es por eso que las tareas de los jueces de la materia, entre otras, conlleva un análisis detallado de la prueba que presenten las partes a los fines de arribar a la verdad objetiva, valorando por ejemplo quien se encuentra en mejores condiciones de probar lo que se encuentra

controvertido, o el análisis entre una prueba documental frente a otra testimonial, como así también puede ser el dictado de medidas de mejor proveer, tal como se encuentra previsto en el Código Procesal Laboral de la Provincia de Entre Ríos, el cual dispone que “Son facultades de los Jueces y Tribunales: a) ordenar de oficio y en cualquier estado del proceso, todas las medidas y diligencias que estimen conducentes al esclarecimiento de los hechos controvertidos, pudiendo mandar producir las pruebas que consideren pertinentes” (art. 8, Inc. A, Código Procesal Laboral de Entre Ríos); todo ello en busca de complementar más prueba a la aportada por las partes, brindándose más herramientas en el proceso, que le permitan fallar de la manera más justa y objetiva posible en el caso concreto.

En virtud de lo expuesto hasta aquí, podremos observar en el caso que en particular se analizará, la especial valoración de la prueba realizada por los jueces, utilizada para arribar a una sentencia que rechazó la principal pretensión del actor que se basaba en un reclamo por supuesta registración laboral defectuosa, y que en consecuencia de dicha errónea registración y la negativa de su empleador a rectificarla, se había considerado despedido sin causa indirectamente, dando por finalizado el contrato de trabajo que los unía.

Con respecto a la importancia que reviste el fallo, la misma radica en el análisis realizado por el tribunal de alzada respecto de cada uno de los agravios por los cuales recurrió el Sr. López la sentencia de primera instancia que rechazó sus pretensiones, por no haber podido acreditar el actor lo expuesto en demanda en base a la prueba aportada por el mismo.

Es de destacar la relevancia del fallo, en cuanto a la importancia del planteo oportuno de los reclamos en materia laboral y la calidad de la prueba aportada para que prosperen los mismos, y considerando que es un fallo de Cámara de Apelaciones, el mismo reviste importancia por sentar precedente jurisprudencial para casos análogos en los diferentes juzgados y tribunales del trabajo.

Del análisis del fallo, se podrá apreciar la clara presencia de un problema jurídico de prueba, considerando que el actor no logró hacer prosperar sus pretensiones en sentencia, por no poder aportar prueba idónea tendiente a acreditar los hechos relatados en su demanda.

II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El fallo objeto de análisis en el presente trabajo, encuentra su origen en el reclamo laboral realizado por el Sr. Gerardo López, quien fue empleado de la parte demandada, Banchik Automotores S.A.

El Sr. López en el año 2015 se consideró despedido sin justa causa por su empleadora, tras haberla intimado a rectificar su fecha de ingreso como trabajador y asimismo abonarle diferencias salariales, sosteniendo que se le adeudaban las mismas, y manifestando haber ingresado a trabajar con anterioridad a la fecha consignada en los registros laborales por su empleadora, a lo que Banchik Automotores S.A. rechazó dichas intimaciones, manifestando que la fecha de ingreso registrada era la correcta y en la que efectivamente López había comenzado a trabajar en relación de dependencia para la misma, y que asimismo no se le adeudaban diferencias salariales por ningún concepto.

Posteriormente a considerarse injuriado y despedido indirectamente sin causa por su empleadora, el Sr. López demandó judicialmente a la empresa Banchik Automotores S.A.

La jueza a cargo del trámite dictó sentencia de primera instancia haciendo lugar a la demanda parcialmente, ordenando a la demandada el pago del último mes trabajado por el actor, S.A.C. y vacaciones proporcionales, en tanto que rechazó la demanda respecto de la principal pretensión del actor, sobre los rubros e indemnizaciones pretendidos por el Sr. López a causa del despido indirecto efectuado.

Frente a esta resolución, la parte actora interpuso recurso de apelación, el que fue concedido y posteriormente tratado por la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, Sala Laboral.

Analizado cada uno de los agravios expuestos por el Sr. López, y en voto unánime, los integrantes de la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay coincidieron en el análisis y consideraciones de la jueza de primera instancia vertidos en su sentencia, confirmando la misma y condenando al recurrente por las costas de alzada.

III.- La ratio decidendi

Tal como fue mencionado *ut supra*, la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, fue la que entendió en el recurso de apelación interpuesto por el actor, a los fines de recurrir la sentencia de primera instancia expresando los agravios por los cuales consideraba injusta dicha sentencia.

Respecto de la controvertida fecha de ingreso del actor, el cual sostenía haber ingresado en fecha anterior a la registrada por su empleadora, la Sala del Trabajo de la Cámara de Apelaciones, consideró que respecto de los recibos de haberes obrantes en la causa y reconocidos por ambas partes y por las pericias practicadas, de los mismos surgía que el reclamante se encontraba inscripto como dependiente de la demandada, surgiendo del contenido de dicha documental que su fecha de ingreso era el 05/07/2010, contraria a la fecha de ingreso sostenida por el actor en el promocional, mediante el cual manifestó haber ingresado a trabajar en fecha 07/12/2009.

La Cámara sostuvo que los recibos conformados por el trabajador “constituyen prueba suficiente en relación a todos los datos en ellos contenidos, y no solo respecto del pago efectuado”, ello en base al criterio utilizado anteriormente por la misma sala en autos "Carmona Alberto c/ Sosa Miguel - Despido" L.S. 07-06-2002”.

El tribunal de alzada interpretó que, una vez reconocida la autenticidad de los recibos, queda reconocida toda la información inserta en los mismos, dentro de la cual se encontraba la fecha de ingreso, quedando reconocida la misma.

Asimismo, sostuvo que “si el actor pretende hacer caer sus constancias, debe desplegar una actividad probatoria que arrime elementos de convicción suficientes para establecer la real falta de concordancia entre lo ocurrido y lo instrumentado en aquellos”, siendo dicho criterio utilizado precedentemente por la misma sala en autos "Miller, Rafael Francisco Andrés c/ Vergara, Ángel Javier y/u Otros s/ Laboral por cobro de pesos" 22/8/2012.

La Cámara sostuvo que “cuando existen recibos conformados durante la relación laboral y el actor pretende luego cuestionar sus constancias, en el caso fecha de ingreso, sobre él pesa la carga de la prueba”, tal como era el caso de autos.

Que, respecto del análisis de las pruebas, principalmente de las testimoniales, el tribunal considero que los relatos de los testigos aportados por la parte actora no lograron arrojar claridad al trámite y tampoco lo relatado por ellos se pudo constatar con prueba documental. Asimismo, respecto de los testimonios aportados por la parte demandada, todos sostuvieron que la fecha de ingreso de López fue en julio de 2010.

La Cámara considero, en base a las probanzas mencionadas precedentemente, que “no puede considerarse como prueba válida y fehaciente en miras de acreditar la fecha de ingreso anterior aducida por la reclamante”, por lo que confirmó lo resuelto en primera instancia, teniendo por acreditada la fecha 05/07/2010, consignada en los registros por Banchik Automotores S.A.

En relación al despido indirecto efectuado por el actor, la cámara mencionó que las reglas a las que se sujeta el despido indirecto son las mismas que las enunciadas para el despido directo, basándose en jurisprudencia de la misma sala en autos "Marclay Ernesto Rodolfo C/ Control Prevención Y Seguridad S.R.L. S/ indem. y otros" - Expte. N° 4374 - F° 185 - L. II - AÑO: 2010".

Asimismo, y basándose en jurisprudencia de la misma sala, los integrantes del tribunal sostuvieron que en el despido indirecto es el trabajador quien debe acreditar el hecho que invoca para darse por despedido, tal como es el caso del despido directo por causa que alega el empleador, pesando sobre él, en ese supuesto, la carga de la prueba.

Luego de analizar el intercambio epistolar previo al trámite judicial, a través del cual el actor se consideró despedido, el tribunal de alzada consideró que teniendo en cuenta que el distracto fue por despido indirecto del accionante, alegando como causa la registración defectuosa de la fecha de ingreso, y siendo que no logró acreditar en el juicio que la fecha de ingreso haya sido anterior a la registrada, quedando acreditada la consignada por la demandad en los registros laborales y en los respectivos recibos de haberes, consecuentemente el auto despido se produjo sin justa causa, deviniendo en el rechazo de la sala a los rubros indemnizatorios reclamados por el Sr. López.

En base al análisis y a los fundamentos expuestos precedentemente, la Cámara de Apelaciones, Sala del Trabajo, resolvió confirmar la sentencia de primera instancia y condenar en costas por la alzada al recurrente, sin perjuicio de los beneficios que le confieren los arts. 17 del Código Procesal Laboral y 20 de la Ley de contrato de trabajo.

IV. Análisis, comentarios y postura del autor

Para garantizar el derecho de los trabajadores, la legislación vigente aborda diferentes situaciones que se pueden dar dentro de una relación de trabajo, la cual puede estar registrada o no, o adolecer de defectos de registración, existir diferencias salariales, injurias que habilitan el despido indirecto por parte del trabajador, entre muchas otras situaciones, que pueden habilitar al trabajador a iniciar una acción judicial a los fines de reparar y subsanar la vulneración de sus derechos.

Dentro de la legislación vigente en nuestro país, se encuentra la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (Régimen de Contrato de Trabajo, 1974), la cual rige "...todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes..." (art. 3, ley 20.744). Asimismo, teniendo en cuenta la ley mencionada y en relación al fallo que se analiza en el presente trabajo, es menester poner principal atención a su artículo 242, el cual se encuentra en el capítulo sobre la extinción del contrato de trabajo dentro de dicha ley,

estableciendo 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. (art. 242, Capítulo IV, Ley 20.744).

En relación al caso analizado, y tal como se describió precedentemente, la extinción de la relación laboral operó por despido indirecto efectuado por el Sr. López, quien ejerció las facultades que le confiere a todo trabajador el artículo 246 de la LCT, por el cual ante la configuración de una injuria por parte del empleador, puede denunciar el contrato de trabajo por justa causa, considerándose despedido y dicho artículo le otorga derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 del mismo cuerpo legal.

En doctrina, y en relación a lo mencionado precedentemente, encontramos lo expuesto por Raúl Horacio Ojeda, quien sostiene que:

mientras que se llama "despido directo" a la denuncia formulada por el empleador, "despido indirecto" refiere a la situación en que el trabajador debe tomar la decisión de "considerarse o darse por despedido", lo que implica que el empleador incumplió de modo grave con sus obligaciones contractuales forzando la imposibilidad de la prosecución del vínculo laboral. Dicho en términos más claros, el despido indirecto es el equivalente al despido directo ad nutum o incausado, porque para la ley, según se deduce del artículo 246 de la LCT, es igual que el empleador despida sin causa o que se desentienda de sus deberes contractuales de modo tal que el trabajador interprete que ello ha sucedido".

Asimismo, el mencionado autor afirma que:

el despido indirecto, aquiliano o resolutorio debe contar con los mismos presupuestos que el despido directo por justa causa, cuyo desarrollo conceptual se efectuó en la primera parte de este trabajo. A fin de no reiterar los conceptos ya vertidos, señalaremos que para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: a)

Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales (prestaciones materiales -económicas de hacer o de dar- e inmateriales -de comportamiento-), que cause un daño en la relación (generalmente a través de un agravio al trabajador). b) Que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna. (Raúl Horacio Ojeda, 2013).

Podemos observar la relación existente en lo expuesto por el doctrinario y el criterio utilizado por la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay, por el cual analizó el despido indirecto efectuado por el Sr. López con los mismos parámetros en cuanto a los presupuestos de un despido con justa causa efectuado por un empleador.

El Sr. Lopez efectuó el despido indirecto utilizando las facultades que le otorga la norma mencionada, denunciando una injuria que el sostenía no le permitía la prosecución del vínculo laboral con su empleadora, sosteniendo estar registrado defectuosamente por la misma, respecto de su fecha de ingreso, sosteniéndolo haber ingresado a trabajar con anterioridad a la fecha registrada por Banchik Automotores S.A.

Ahora bien, la injuria por la cual un trabajador se puede considerar despedido, no se limita a la mera manifestación de la misma, sino que en el posterior reclamo en sede judicial el trabajador debe aportar pruebas conducentes a acreditar que efectivamente existió la misma, y que revistió gravedad suficiente para extinguir el vínculo laboral existente entre las partes.

No hay dudas que la registración defectuosa de la fecha de ingreso de un trabajador, configura una injuria con entidad suficiente para el distracto, y así lo sostuvo la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al considerar que

La inscripción defectuosa del contrato de trabajo al consignar una fecha de ingreso posterior a la real configura una injuria de entidad tal que impide la prosecución del vínculo laboral (art. 242, LCT). Ello es así, pues no puede válidamente desconocerse que la omisión apuntada perjudica al trabajador al no computarse la totalidad de los períodos laborados que hacen a la antigüedad en el empleo con los pertinentes derechos que se suscitan en su relación y por los cuales el empleador se sustrajo del cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de la seguridad social” (“Candia, Gustavo Javier vs. Blanco, Isabel y otros. Despido”. CN Trab. Sala IV; 14/09/2012).

Pero dicha consideración, a la cual adhiero, queda supeditada a lo que el actor pueda acreditar con la prueba aportada.

Que en el caso particular que analizamos de haberse probado la injuria, hubiesen sido aplicable a la demandada indemnizaciones agravantes como las reguladas en la Ley 25.323 (Indemnizaciones Laborales, 2000), la cual en sus art. 1 y 2 establece agravantes de las indemnizaciones, que deberá abonar el empleador, como en el caso de “relaciones laborales que al momento del despido no estén registradas o lo estén defectuosamente” y/o para el caso que “fehacientemente intimado por el trabajador, el empleador no le abone indemnizaciones y lo obligue a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%” (art. 2, ley 25.323).

En nuestro plexo normativo, y respecto del agravamiento de las indemnizaciones, también se encuentra en vigencia la ley 24.013, y podría haber sido aplicada en el caso analizado en caso de probarse la injuria, la cual en su artículo 9 establece que:

El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente (artículo 9, título II, ley 24.013, 1991).

Dichas indemnizaciones fueron reclamadas por el actor en el trámite, pero al no poder acreditar la injuria por la que se consideró despedido, y tornándose improcedente el despido en cuestión, fueron rechazadas las pretensiones sobre dichas indemnizaciones por la alzada.

Como se pudo analizar en el caso, el actor no logro probar la fecha de ingreso anterior a la registrada, ya que aportó como principal prueba la testimonial, a los efectos de acreditar lo sostenido por él, siendo un dato no menor que con dicha prueba pretendía invalidar la fecha de ingreso consignada en sus recibos de haberes, los cuales suscribió por años y así fue reconocido por él mismo en el trámite.

Es por lo expuesto ut supra, que el Tribunal de alzada le exigió con mayor estrictez y minuciosidad en la prueba testimonial dado que buscaba contradecir documentos suscriptos por él durante el transcurso de la relación laboral, en donde figuraba su fecha de ingreso y nunca cuestionó.

En cuanto a la prueba testimonial, una vez reconocidos los recibos de haberes por las partes, la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay se ha expedido sobre el tema en otro caso, sosteniendo que

Si bien la documental implica mayor precisión en los conceptos que pueda contener, así como la expresa conformidad a través de la firma reconocida o no negada por la contraparte, o, en su caso, peritada como auténtica... si las declaraciones son claras, fundamentadas, detalladas suficientemente y componen un cuadro probatorio convincente, ellas pueden enervar las constancias de los recibos y considerarse probada la fecha de ingreso invocada en la demanda (“Artigas, Alejandro vs. Jacob, Julio s. Cobro de pesos”, Cám. Apel. Sala Trab., Concepción del Uruguay, Entre Ríos; 08/10/2007).

Similar criterio adoptó la Cámara de Apelaciones de Concordia, al considerar que Debe admitirse la prueba testimonial, relacionada con la fecha de ingreso del actor, si las declaraciones denotan claro conocimiento de los hechos, ha sido directo, personal, adquirido en el mismo lugar de trabajo y en todos los casos se dan razones fundadas del conocimiento de los mismos, ya que contiene relatos detallados, circunstanciados y precisos que tornan creíbles los dichos” (“Benítez, Cristian Antonio vs. Montoreano S.R.L. y Otros. Cobro de diferencia de haberes y otros rubros”. Cám. Apel. Sala Trab., Concordia, Entre Ríos; 31/07/2002).

Dichos antecedentes jurisprudenciales demuestran la rigurosidad con la cual analizan los tribunales la prueba testimonial en los casos de que existe una documental reconocida por el actor y que contradice lo esgrimido por el mismo en su reclamo, exigiendo con suma estrictez claridad y detalles circunstanciados a los fines de acreditar la fecha de ingreso sostenida por el actor.

En dichas consideraciones de las Cámaras se puede apreciar la relevancia de una prueba testimonial clara y convincente, que puedan debilitar la fuerza probatoria de un recibo de haber reconocido por las partes, situación que no pudo lograr el actor en el fallo analizado, por la falta de claridad y detalles de los testimonios brindados por los testigos propuestos por él y dicho mismo criterio utilizó el tribunal en el caso estudiado, criterio al cual adherimos.

En consecuencia, a lo expuesto, en el fallo analizado el actor no logró aportar prueba que pueda acreditar la existencia de injuria que lo habilite a extinguir el contrato

de trabajo con justa causa, es por eso que la Cámara de Apelaciones rechazó sus pretensiones en la alzada condenándolo en costas.

En el caso estudiado, no se pudo acreditar una injuria por parte de la empleadora hacia el trabajador, no pudiendo cumplirse con los requisitos detallados por la ley para que se justifique un despido indirecto.

Tal como sostiene Grisolia, en el despido indirecto:

el que decide dar por terminado el contrato es el trabajador ante un incumplimiento patronal (injuria) que considera de suficiente gravedad e impide la continuación del contrato. Debe ser notificado por escrito (previa intimación al empleador para que subsane su incumplimiento), expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión. El trabajador tiene la carga de la prueba de la causa invocada; de demostrarla genera el derecho a cobrar las mismas indemnizaciones que en caso de despido directo sin causa o sin causa justificada. (Grisolia, Julio Armando, 2019).

Del fundamento esgrimido por el doctrinario podemos inferir que el actor en el fallo estudiado cumplió con los requisitos formales para efectuar un despido indirecto de manera correcta, pero al no poder probar la supuesta defectuosa registración que alegaba, y quedando acreditada la registrada por su empleadora, el despido perdió la base injuriosa que en su caso lo podría habilitar, tornándolo improcedente y susceptible del rechazo de la acción.

En opinión personal del fallo, y en base al análisis desarrollado precedentemente, considero de vital relevancia para el proceso la interpretación que realizó el tribunal respecto de la prueba, en particular de los recibos de haberes acompañados por el actor y reconocido por las partes, dado que el mismo pretendió acreditar una fecha de ingreso anterior a la registrada por su empleadora, pero reconociendo haber suscripto los mismos, en donde consta una fecha de ingreso diferente a la expuesta por él, pero que el tribunal destacó que nunca fue cuestionada durante el transcurso de la relación laboral.

Coincidió en el análisis realizado por el tribunal y el que se sostiene en los antecedentes jurisprudenciales citados, respecto de hacer pesar sobre el actor la carga de la prueba, para demostrar que la fecha de ingreso que suscribió de conformidad por años, no era la correcta. Incluso de la prueba testimonial aportada por el actor, tampoco pudo aportar al proceso precisiones que sustenten los hechos relatados por él y por los cuales

expresó agravios. En contraposición fueron más contundentes los testimonios aportados por los testigos propuestos por la demanda.

Considero acertada la interpretación realizada por la Cámara de Apelaciones, respecto del despido indirecto efectuado, en cuanto aplica por analogía los requisitos del despido directo, expresando que cuando un empleador despide a un empleado con justa causa, pesa sobre él la carga probatoria tendiente a acreditar la justa causa. En el fallo objeto del presente trabajo, el actor se dio por despedido por una injuria basada en una supuesta errónea registración de la fecha de ingreso, por lo que, al no poder probar dicha fecha de ingreso anterior a la registrada, considero que es correcto interpretar que hubo inexistencia de injuria, por lo que el despido indirecto efectuado no se basó en una causa válida en derecho para hacerlo, tornándolo improcedente y en consecuencia rechazada las pretensiones del actor, lo cual considero correcto y ajustado a derecho.

Considero que es atinado el análisis de los jueces, en cuanto consideraron que la supuesta injuria, invocada por el actor, que dió origen al despido indirecto y posterior reclamo, no existió, por lo que habilitó el rechazo de las pretensiones expuestas en los agravios del actor y así lo expresaron en sentencia, la cual considero que fue completamente sustentada en derecho.

V. Conclusión

En esta nota a fallo, se analizaron características del derecho laboral y su legislación, tanto de forma como de fondo.

De lo expuesto en doctrina y jurisprudencia, y del propio caso analizado, se desprende con absoluta claridad que, si bien el trabajador se encuentra ubicado como parte débil dentro de un contrato de trabajo, y por ello goza de un marco normativo protector y de tutela frente a la parte fuerte que sería el empleador, ello no exime al trabajador de la carga de la prueba respecto de determinados hechos que habiliten sus reclamos.

En este caso concreto es claro, basándonos en el análisis del tribunal, doctrina y jurisprudencia citada, que si un trabajador extingue un contrato de trabajo con su empleador utilizando las facultades otorgadas por la Ley de Contrato de Trabajo, por el cual dicha ley le otorga un derecho ante incumplimientos y/o situaciones desplegadas por el empleador que no permitan la prosecución del vínculo, luego pesará sobre el la carga

de la prueba tendiente a acreditar la causa en cuestión y su gravedad a los efectos de configurar como procedente dicho despido indirecto y consecuentemente las indemnizaciones que reclame.

En el fallo analizado nos encontramos con escasez probatoria y a su vez la contradicción del propio actor respecto de sus propios actos, dado que convalidó por mucho tiempo la fecha consignada en sus recibos de haberes, por lo que se debe tener presente la doctrina de los actos propios (venire contra factum non potest), siendo que a su vez no pudo contrarrestar dicha situación. Por todo ello y considerando el contexto del caso, resulta acertada la especial estrictez y rigurosidad de valoración de la prueba llevada a cabo por el tribunal.

La prueba propuesta en un juicio laboral debe resultar idónea a los fines de acreditar los hechos que se pretenden probar, y dicha idoneidad se valora en cada caso con las particularidades del mismo, dado que, en la valoración de la misma, como puede ser la testimonial en el caso, se contraponen los propios actos del actor y la prueba aportada por la contraria, lo que le resta idoneidad a la prueba aportada a los fines de acreditar la injuria por la cual extinguió el vínculo. Dicha situación se da en este caso en concreto por las circunstancias particulares del mismo, pero bien podría suceder que en otro proceso solo con la testimonial prospere lo reclamado en demanda.

Resulta fundamental, a los fines de que prospere un reclamo laboral, como el del caso analizado, generar un marco probatorio solido que pueda contrarrestar prueba similar de la parte contraria, por ejemplo la testimonial, como así también actos propios desplegados, para que le permita al reclamante acreditar los hechos descriptos, a los fines de que resulten procedentes sus reclamos y tener éxito en sus pretensiones en sede judicial.

VI.- Referencias bibliográficas

A) Legislación

- Ley 26428, Contratos de Trabajo, Honorable Congreso de la Nación, 2008
- Ley 25.323, Indemnizaciones Laborales, Congreso de la Nación, año 2000.
- Ley 24.013, Empleo, Congreso de la Nación, año 1991.
- Ley 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo, Congreso de la Nación, año 1974.

- Ley 5.315, Código Procesal Laboral de la Provincia de Entre Ríos, Paraná, año 1973.

B) Doctrina

- Grisolia, Julio Armando. Derecho Laboral, derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2019

- Ojeda, Horacio Raúl. Revista de Derecho Laboral - Año 2011 - N° 2 - Teoría De La Injuria Laboral.

C) Jurisprudencia

- Autos “Artigas, Alejandro vs. Jacob, Julio s. Cobro de pesos”, Cám. Apel. Sala Trab., Concepción del Uruguay, Entre Ríos; 08/10/2007.

- Autos “Benítez, Cristian Antonio vs. Montoreano S.R.L. y Otros. Cobro de diferencia de haberes y otros rubros”. Cám. Apel. Sala Trab., Concordia, Entre Ríos; 31/07/2002.

- Autos “Candia, Gustavo Javier vs. Blanco, Isabel y otros. Despido”. CN Trab. Sala IV; 14/09/2012.

- Autos “Marclay, Ernesto Rodolfo c/ Control Prevención y Seguridad S.R.L. s/ indemn. y otros”. Expte. N° 4374 - F° 185 - L. II - AÑO: 2010. Sala Laboral de la Cámara de Apelaciones de Concepción del Uruguay.

- Autos "Miller, Rafael Francisco Andrés C/ Vergara, Ángel Javier Y/U Otros S/ Laboral Por Cobro De Pesos" 22/8/2012, Sala Laboral de La Cámara de Apelaciones de Concepción Del Uruguay.

- Autos “Candia, Gustavo Javier vs. Blanco, Isabel y otros. Despido”. CN Trab. Sala IV; 14/09/2012.