



**“LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA PARA PODER APELAR UN
DESPIDO DIRECTO”**

Nombre y Apellido: Gerardo Gabriel, Evequoz

Legajo: VABG78671

Tutora: Diaz Peralta, Fernanda

Producto: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Temática: Modelo de Caso

**Fallo: "SANABRIA, RENZO C/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. S/ COBRO DE
PESOS" Expte. N° 7378 - F° 30 - L. III - Año:2021 - CONCEPCIÓN DEL
URUGUAY**

26-06-2022

**"SANABRIA, RENZO C/ GRANJA TRES ARROYOS S.A. S/ COBRO DE
PESOS" Expte. N° 7378 - F° 30 - L. III - Año:2021 - CONCEPCIÓN DEL
URUGUAY**

Sumario: I. Introducción. II.-Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. - III.- Descripción de la Ratio Decidendi. IV. Análisis de la Ratio Decidendi. V. Postura del Autor. VI. Referencias.

I- Introducción.

La importancia del fallo evaluado radica en que siguiendo los pasos del fallo López, Gerardo C/ Banchik Automotores S.A.; se vuelve a reiterar en el caso "Sanabria, Renzo C/ Granja Tres Arroyos S.A. S/ Cobro De Pesos" la carencia de elementos que fundamenten la pretensión exigida.

En nuestro sistema judicial los derechos a “Trabajar y Ejercer Industria licita” en su artículo 14 de la Constitución Nacional y está claramente definida la tutela del trabajador a partir del artículo 14 bis en la misma Constitución Nacional que establece:

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.

El Estado, ha ido materializando la protección tanto de los trabajadores como de sus empleadores a lo largo del tiempo con la sanción de leyes que componen la legislación laboral.

En nuestra legislación nacional en materia laboral, se encuentra como vertebral, a la ley 20.744 (Régimen de Contrato de Trabajo, 1974), la cual contempla la mayoría de las posibles situaciones que se pueden plantear en los diferentes trabajos.

El hecho de la tutela del trabajador por parte del Estado, no significa que el empleador como cualquier otro sujeto de derecho no tenga asegurado el derecho de defensa e igualdad ante la ley, y ante una demanda judicial como la analizada, es tarea de los jueces de la materia, realizar un análisis detallado de las pruebas que presenten las partes a los fines de arribar a la verdad objetiva. Esto 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.

II- Aspectos procesales:

a) Premisa fáctica.

El señor Sanabria, Renzo; empleado de la empresa Granja Tres Arroyos S.A., durante los meses de Abril, Mayo y Junio del corriente, tiempo durante el cual debió haber estado guardando reposo por encontrarse de licencia por supuesta enfermedad inculpable. y, como es de pleno conocimiento que este procedimiento es obligatorio para justificar sus ausencias, no dió cumplimiento en forma sistemática a su deber de presentarse al control médico laboral.

En fecha 12/07/2019 fue recepcionado por el señor Sanabria, Renzo, el distracto (C.D. del 04/07/2019). El cual se expresaba "**... le comunicamos que damos por concluido por su exclusiva culpa y responsabilidad el vínculo laboral que lo unía a Granja Tres Arroyos S.A., a partir del día de la fecha...**".-

b) Historia Procesal.

El caso se presentó originalmente en el Juzgado de Trabajo N° 1 la revocación del despido directo dispuesto por la empresa Granja Tres Arroyos S.A..

En sentencia de fecha 23/09/2021, el Juzgado de Trabajo N° 1 resuelve que la disolución del vínculo laboral fue por despido con justa causa, al haber acreditado la empresa Granja Tres Arroyos S.A. la causa aducida como culminante, anoticiada en comunicación epistolar, y por ende, motiva el rechazo de los diversos rubros como consecuencia del mismo.

Se plantea recurso de apelación ante Cámara de Apelaciones - Sala del Trabajo de la ciudad de Concepción del Uruguay interpuesto por contra la sentencia de fecha 23/09/2021 del Juzgado de Trabajo de la misma ciudad.

La Cámara de Apelaciones - Sala del Trabajo de la ciudad de Concepción del Uruguay integrada por su presidente, Dr. Juan Carlos Tito y los Sres. Vocales Dres. Jorge Alberto Pirovani y Sergio Daniel Toloy; RESUELVE CONFIRMAR la sentencia de fecha 23/09/2021

III- Ratio Decidendi

La Cámara de Apelaciones - Sala del Trabajo de la ciudad de Concepción del Uruguay al evaluar el recurso presentado por el señor Sanabria, Renzo; empleado de la empresa Granja Tres Arroyos S.A.. Considero que el autor fue protagonizando una conducta negligente y que efectuó con falta de diligencia en perjuicio de la empleadora puesto que no dió cumplimiento en forma sistemática a su deber de presentarse al control médico laboral estipulado en el Art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo. (sala 9ª, 30/12/2009, "Maidana, Viviana E. v. Edding Argentina SA").

Tal accionar, evidencia que no se podía ignorar que con su manera de actuar estaba desplegando conductas no acordes con el deber de fidelidad y buena fe hacia la empresa - arts. 63 y 85 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El autor no proporciono ningún tipo de pruebas para permitir su evaluación.

IV- Análisis de la Ratio Decidendi

Sabemos que el derecho laboral argentino tiene como función primera la protección del trabajador. La conquista de los derechos sociales, trajo aparejado la constitucionalización del derecho del trabajo, tal como sostiene Grisolia (2019).

En nuestro país se encuentra vigente 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.

“Art. 242. —Justa causa.

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.”

La injuria a que se refiere nuestra ley laboral es un incumplimiento contractual, no un agravio extracontractual, debiendo tratarse de un acto de incumplimiento realizado con discernimiento, intención y libertad (art. 900 CCC).

La acreditación de la enfermedad mediante certificados médicos sólo resulta exigible en los casos en que no se haya dado "aviso" al empleador (art. 209, Ley de Contrato de Trabajo). Presupuesto que no es necesario en casos en que la descompensación del dependiente se manifestó dentro del establecimiento de la demandada, en horario de trabajo y que requirió la asistencia de un médico de emergencia solicitado por la misma empleadora.

En este particular supuesto, el empleador no estaba imposibilitado de ejercer la facultad de control del estado de salud del dependiente (art. 210, Ley de Contrato de Trabajo), con el fin de salvaguardar el derecho al cobro de salarios durante el tiempo en que se prolongue la dolencia. Pero en modo alguno la inobservancia de tal recaudo puede ser tachada como una conducta susceptible de erigirse como justa causa de despido.

“Art. 210. —Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.”

La doctrina reconoce la existencia de Injurias respecto de las enfermedades (Grisolia, 2016): Pudiéndose justificar un despido con justa causa cuando el trabajador

no avise que falta por enfermedad, cuando se ha reiterado esa conducta; también la resistencia, sin causa justificada, al control médico o el no reincorporarse luego del alta médica, previa intimación del empleador.

“Art. 63. —Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.”

“Art. 85. —Deber de fidelidad.

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.”

El incumplimiento a los deberes de fidelidad, no es una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto y genera dudas al empleador respecto de su lealtad o fidelidad en el futuro, podría justificar un despido. El hecho desleal debe ser fehacientemente probado por el empleador.

Determinados incumplimientos u omisiones justificaría encuadrarlos en tal causal, que puede motivar que el empleador argumente violación del deber de buena fe y decida la rescisión del contrato por pérdida de confianza.

Teniendo lo expresado por Fernandez Madrid en Tratado Practico del Derecho del Trabajo, p. 1162:

"Lo que configura una injuria que impide la prosecución de la vinculación contractual es el hecho (incumplimiento) del que es responsable el trabajador, que traduce una conducta que proyectada hacia el futuro permite afirmar que el empleado no es confiable, y esto significa una valoración del acto deshonesto y de sus influencias en el contexto de la empresa...la pérdida de confianza en sí y aislada del hecho que la justifica no constituye justa causa de despido".

La jurisprudencia ha determinado que la pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho

objetivo que en sí mismo resulte injurioso, esto es, que las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo y la responsabilidad del cargo ocupado por el trabajador se vean frustradas a raíz de un acontecimiento que permite considerar que aquél ya no es confiable.

Como se dijera al comienzo de este trabajo, la problemática jurídica que atraviesa el caso es la falta de pruebas por parte del autor que contradigan el motivo de la dispensa dispuesta por la empresa Granja Tres Arroyos S.A., por no haber dado cumplimiento en forma sistemática a su deber de presentarse al control **médico** laboral estipulado en el Art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo,

Es decir, la problemática jurídica existente es la ausencia de prueba que sustenten el recurso presentado ante la Cámara de Apelaciones - Sala del Trabajo de la ciudad de Concepción del Uruguay interpuesto por contra la sentencia de fecha 23/09/2021 del Juzgado de Trabajo de la misma ciudad, que ratifico el distracto mencionado.

V- Postura del autor

Para resguardar el derecho de los trabajadores y de los empleadores, la legislación vigente contempla diferentes herramientas a aplicar frente a diferentes situaciones que se pueden dar dentro de una relación de trabajo, entre ellas las injurias que habilitan el despido con justa causa por parte del empleador. Sin perjuicio que el trabajador pueda 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 (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 directo dispuesto por no haber dado cumplimiento en forma sistemática a su deber de presentarse al control médico laboral estipulado en el Art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo a la cual adherimos plenamente. Y de lo cual existen sobradas pruebas.

El párrafo anterior, al igual que todo el desarrollo de este trabajo nos ha generado una disyuntiva sobre el desempeño del abogado del actor. Una postura, lo sitúa como un profesional decidido a lograr un cambio ya sea total o parcial en la decisión tomada por el empleador de su defendido aunque no aporta elementos para ser evaluados; y la otra, como un profesional que ha sabiendas de la ley y conociendo los elementos probatorios existentes en contra del actor continuó instando las etapas recursivas existentes de manera que ilusionó y perjudicó económicamente a su cliente; además de exigirle nuevamente al sistema judicial una distracción de recursos para evaluar y contestar el caso en cuestión.

Ante las dos situaciones planteadas consideramos poco comprometido con su labor al profesional representante del Señor Sanabria, Renzo; puesto que no aportó en el proceso las pruebas idóneas que acreditarían las pretensiones de su demanda.

VI- Referencias

Referencias Legislativas

- Ley 24 430 (1994), Constitución de la Nación Argentina, texto conforme a la reforma del año 1994, Honorable Congreso de la Nación Argentina. <https://acortar.link/1d6f>
- Ley 20.744 (1974), Régimen de Contrato de Trabajo, Congreso de la Nación.
- Ley 5.315, Código Procesal Laboral de la Provincia de Entre Ríos, Paraná, año 1973.
- Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación, Congreso de la Nación.

Doctrina

- **Grisolia, J. A.** (2019) Derecho Laboral, derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
- **Fernández Madrid, J. C.** (2000), Tratado Practico del Derecho del Trabajo, Bs As

- **Olmos F. A.** (2010). Ley de contrato de trabajo, Comentada, anotada y concordada. TIV Ed. La Ley”.

Jurisprudencia

- Autos "Maidana, Viviana E. v. Edding Argentina SA” sala 9ª, Año 2009. Autos "
- Autos "López, Gerardo C/ Banchik Automotores S.A. S/ Cobro de Pesos", Expte. N° 6539 -F°430 - L. II - Año: 2018.
- Sanabria, Renzo C/ Granja Tres Arroyos S.A S/ Cobro De Pesos" Expte. N° 7378 - F° 30 - L. III - Año:2021, Sala Laboral de La Cámara de Apelaciones de Concepción Del Uruguay.