



UNIVERSIDAD
SIGLO 21

“RAMIREZ RAMON DE JESUS C/ TENIMBO S.A.
Y/O QUIEN REULSTE RESP. S/ INDEMNIZACION
LABORAL”

Superior tribunal de justicia de la provincia De
Corrientes

“La buena fe como principio rector de las relaciones
laborales”

Maximiliano Frank

TUTOR: Vanesa Descalzo

LEGAJO: VABG67695

DNI: 35.496.847

2021

“Derechos fundamentales en el mundo del trabajo”

Sumario

I.Introducción. II. Plataforma fáctica, Historia Procesal y Resolución.
III. Ratio Decidendi. IV. Análisis y comentarios. VI. Conclusión.

I. Introducción

En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir transformar la realidad (Grisolia, 1999 , pág. 31)

Como se puede apreciar en el siguiente fallo: “Ramón de Jesús c/ tenimbo s.a. y/o quién resulte responsable s/ indemnización laboral”. Expte: Nro. GXP-16728/12. 03/02/2017 (Superior Tribunal de justicia de la Provincia de Corrientes). Sirve como precedente para la Provincia de Corrientes, pues pone énfasis en los deberes de diligencia, colaboración y buena fe tanto del empleador como del trabajador, cuestiones indispensables para el desarrollo de una relación laboral armoniosa, lo que se traduce o da lugar a una sanción como consecuencia ante la carencia o falta de los mismos como vemos reflejado en el caso, donde el trabajador incurre en reiteradas faltas, ausencias sin aviso previas a la máxima sanción, el despido.

“Sin perjuicio de que no existe un concepto unívoco de este principio, la buena fe se traduce en una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar u *"oscurecer"* las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación. En el fondo, se hace referencia a valores tradicionales y esenciales para el ordenamiento jurídico como son la confianza, la lealtad, la honradez o la rectitud. Estos deberes son recíprocos y expresan un espíritu de colaboración y confianza aplicables a cualquier disciplina jurídica se impide a las partes actuar motivadas por un mero interés particular o exclusivo, que haga perder el sentido de utilidad común que debe informar a los actos jurídicos”.

(IRURETA URIARTE, 2011, págs. 133-188)

El problema jurídico planteado en el caso, consiste en un problema de prueba, debido a que se puede apreciar, que el juez realiza una valoración probatoria de los hechos controvertidos planteados en el mismo, a la luz de la sana crítica y a raíz del reconocimiento por parte de la actora de haber incurrido en reiteradas faltas.

“Las reglas de la sana crítica, son las que suministran las diversas ciencias, técnicas y artes en particular la lógica y las llamadas reglas o máximas de experiencias, se trata de una apreciación racional, esto es guiada por las leyes del pensamiento”. (Flórez Ruiz, 2017, pág. 85)

II. Plataforma Fáctica, Historia Procesal y Resolución

En este proceso laboral, se pretende por parte del actor Ramón de Jesús Ramírez una indemnización en detrimento de un despido arbitrario por la patronal Tenimbo S.A o quién resulte responsable del mismo. Alegando en primer término que no existe proporcionalidad entre la falta cometida y el despido por parte del empleador, ni gradualidad en la medida aplicada a raíz de una ausencia sin aviso, la cual tuvo como consecuencia una sanción previa de una suspensión de 3 días. Como segunda medida el demandante expone que en base al principio de la continuidad del contrato de trabajo (art 10 LCT) y el principio de la norma más favorable para el trabajador en caso de duda (art 9 LCT), debe darse prevalencia a la continuidad del vínculo laboral.

Por su parte la demandada esboza las distintas sanciones y apercibimientos ocurridos durante el desarrollo de la relación laboral, remarcando que en cada una de ellas lo ha sido con la prevención que “De reiterarse sería sancionado más gravemente”.

El juez de primera instancia estimo justificado el despido dispuesto por la patronal y en su mérito rechazo de la demanda. El trabajador (por apoderado) recurre a la cámara de apelaciones a través de recurso impugnativo.

La cámara de apelaciones vuelve a rechazar la demanda interpuesta por Ramón de Jesús luego de proceder a una nueva verificación de los hechos injuriosos, concluye que luego de reiterados incumplimientos fundados en idénticas causas y bajo apercibimiento de que su persistencia generaría sanciones mayores, sumado a la violación de los deberes de diligencia , colaboración, solidaridad y buena fe que debió guardar el dependiente respecto del empleador, no puede ser adoptada una medida menos gravosa ,concluyendo que hubo justa causa de despido. El demandado presenta recurso de Inaplicabilidad de la ley.

En última instancia el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes termino por confirmar el rechazo de la demanda y del recurso interpuesto, adhiriéndose a la sentencia dictada en la instancia A “quo” en cada una de sus partes, con costas a cargo de la parte actora.

III. Ratio Decidendi

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, por unanimidad rechaza el recurso interpuesto por el demandante, al considerar que fueron correctas las interpretaciones efectuadas por instancias anteriores.

Motivándose el mismo en primer lugar por los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. Constituyendo una apelación a la razonabilidad y prudencia, que teniendo en cuenta el principio de continuidad del contrato de trabajo y el deber de respeto mutuo, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos.

En segundo lugar, la valoración probatoria, que es realizada a efectos del reconocimiento del propio actor en cuanto a los incumplimientos y las consecuentes sanciones que le son adjudicadas por parte de la patronal, respaldadas por el tribunal en cuanto a la reiteración de conductas por parte del trabajador en la relación laboral (faltas sin aviso). Demostró falta de contracción a las tareas e incumplimiento a los deberes de diligencia que integran el débito laboral y conforme lo establecido en el art 242 de la L.C.T, argumentando la existencia de una falta cuantitativa, falta que en si es leve, pero se torna grave cuando se acumula junto con las anteriores conductas evidenciadas, lo cual provoca la legitimidad de la ruptura del vínculo laboral. Del mismo modo procedió la cámara, valorando prudente y razonablemente los hechos relevantes y probados, como la entidad injuriosa de aquellos para los intereses del empleador, que justificaron la adopción de la máxima sanción -el despido-.

Por último, en relación a la objeción del accionante, respecto de la falta de aplicación del principio de la duda establecido en el art 9 de la L.C.T, el tribunal advierte que el "a quo" no se encontraba inmerso en alguna duda, por el contrario y a la luz de la sana crítica, luego de analizar las pruebas rendidas advirtió la insuficiencia de las mismas para hacer lugar a la pretensión deducida al demandar, por estricta aplicación del criterio general que rige sobre la carga de la prueba y que por lo tanto , no se ha configurado en la especie el presupuesto fáctico regulado en esa normativa legal .

“La motivación permite la fundamentación y el control de las decisiones tanto en Derecho, por violación de la ley o defectos de interpretación, como en los hechos, por defecto o insuficiencia de pruebas o bien por inadecuada explicación del texto entre convicción y pruebas.” (Gonzalez, 2003)

IV. Análisis y comentarios

Conforme (Carli, 2019) Cuando hablamos de prueba podemos referirnos a diferentes sentidos y dos de ellos están especialmente vinculados a los medios de prueba y a la valoración de la misma. El primero de estos conceptos alude al elemento que permite convencer al juzgador sobre la verdad de una afirmación; mientras que el segundo se relaciona con la eficacia probatoria de las probanzas producidas

Evolución de la carga probatoria:

“Tradicionalmente, como herencia del derecho romano, la carga de la prueba pesaba sobre el actor que afirmaba la existencia de algún hecho controvertido. El otro litigante dejaba satisfecha su posición con la sola negativa expresa.

Con la evolución del derecho, el criterio de distribución no pesa ya sobre la condición procesal de la parte, actor o demandado, sino sobre quien alegue o niegue una circunstancia de hecho. Así, al actor le incumbía la carga de probar los hechos invocados como causa de su pretensión, mientras que con relación al demandado se afirmaba como carga la de probar los hechos sobre los que reposaban su defensa o excepciones.

A partir de las críticas que esta alternativa había merecido, se formuló una interesante “regla de clasificación” de los hechos en constitutivos, impeditivos (o invalidativos) y extintivos, afirmándose que el actor debía acreditar los primeros, mientras que el demandado debía probar los restantes.

Como consecuencia de las observaciones expuestas, puede formularse la conclusión de que cada parte soporta la carga de la prueba respecto de los hechos a los que atribuye la producción del efecto jurídico que pretende. Así, la atribución de la carga probatoria ya no depende de que sea actor o demandado, sino de qué tipo de hechos se alegue “. (Hernandez, 2015).

Valoración Personal de la sentencia

En relación a la postura del tribunal al momento del dictado de la sentencia del fallo en cuestión, el cual por unanimidad decidió fallar a favor de la parte demandada, rechazando el recurso interpuesto por el demandante; Encuentro acertada dicha decisión en su totalidad.

En primer lugar y en relación al primer argumento considero que oportunamente dicho tribunal tuvo en cuenta como motivación primera los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, que los mismos configuran requisitos que debe tener todo despido con justa causa, oportunidad en relación a la contemporaneidad entre la ruptura del vínculo contractual y el hecho desencadenante del despido , causalidad ,entendida como la consecuencia de una acción o el hecho que motivó el despido que en

este caso son reiteradas faltas injustificadas sin previo aviso y con reiteradas advertencias anteriores por parte de la patronal, al igual que la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada lo cual si bien la falta que desencadena el despido es leve, adecuándola a contexto y a la sumatoria de las anteriores se torna grave si se tiene en cuenta un criterio cuantitativo.

Por otra parte, se pone énfasis en el principio de continuidad de contrato de trabajo, establecido en el art 10 de la ley de contrato de trabajo que tiene que ver con la permanencia o la estabilidad del trabajador en su puesto, lo cual resulta inaplicable en el caso concreto porque no hubo reciprocidad ni adecuación en el comportamiento de una de las partes respecto del vínculo laboral.

En cuanto a la valoración probatoria, la cual sin perjuicio de que el tribunal halla considerada insuficiente las presentadas por parte del trabajador, por el principio de inexcusabilidad el juez debe fallar y resolver, o dirimir el conflicto aplicando la sana crítica racional, lo cual resulta coherente teniendo en cuenta no solo las pruebas rendidas por la parte demandada, sino por el propio reconocimiento del trabajador respecto de su conducta, cuestión ínfimamente relacionada con el art 242 de la ley, la cual habilita la valoración prudencial del tribunal teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada caso, motivo por el cual tampoco resulta aplicable el art 9 de dicha ley en el sentido que no existe duda al respecto de parte del tribunal y por el contrario resulta legítima la decisión del despido.

A continuación, podemos apreciar que de la misma forma que el tribunal resolvió y se pronunció en el fallo en cuestión, respecto de la actividad injuriosa del trabajador para con el empleador y el reconocimiento de la parte actora de las faltas cometidas, junto con la valoración probatoria de las mismas, resolvieron los tribunales de:

“Leguizamón Cristian Andrés c/ Pividori y Cía. s/ laboral. Expte Nro. 91 MJJ98370. 15/04/16. Reconquista, Santa Fe (Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral.)”. Inasistencias reiteradas, comprobadas y sancionadas por parte del trabajador que son actos configurativos de injuria laboral que, por su gravedad, impiden la prosecución de la relación laboral. (<https://aldiaargentina.microjuris.com>, 2016)

“Ferreira Raul Silvino c/ megader S.A s/despido Expte Nro.23082/2012. 17/10/2018. Buenos Aires (Cámara Nacional de apelaciones del trabajo-sala IX)”. Las reiteradas ausencias injustificadas en que incurrió el actor a lo largo de la relación laboral motivaron numerosas suspensiones disciplinarias que solo permiten concluir una falta de contracción a las tareas y un notorio desinterés por las mismas, que se traducen en un incumplimiento de sus deberes de diligencia y colaboración. (<https://mail.abogados.com.ar/>, 2018)

“Sambonini Leonardo Adrián c/ industria del plástico Landi y CÍA S.A. s/despido. MJJ86033.17/03/2014. (Cámara Nacional de apelaciones del trabajo – sala IX)”. Legitimidad del despido del actor que en reiteradas ocasiones se había ausentado sin justificación y que antes había sido sancionado por ello, el trabajador fue sancionado en varias oportunidades con anterioridad por similares incumplimientos, a fin de encauzar la conducta de su dependiente y que el actor no revirtió su conducta, sino que por el contrario , volvió a incurrir en idénticos incumplimientos, por lo tanto se encuentra justificada la decisión adoptada por la empleadora de finalizar el vínculo laboral, se advierte una falta de contracción en las tareas y un notorio desinterés por las mismas, que se traducen en un incumplimiento de sus deberes de diligencia y colaboración .Que sumados a las ultimas ausencias y retiros sin autorización , configuran injuria en los términos del art 242 de la L.C.T,que tornaron imposible la consecución del vínculo. (<https://aldiaargentina.microjuris.com/>, 2014)

Vinculación entre el principio de buena fe y el deber de fidelidad:

La buena fe, es fundamental dentro del derecho del trabajo y que, dado el carácter personal de la relación laboral, presenta características muy definidas. La Ley de contrato de trabajo en sus las partes en el cumplimiento de sus obligaciones; Dicho principio comprende el deber de actuar con fidelidad .obliga a un modo de obrar -en lo referente a las obligaciones tanto de cumplimiento como éticas- honesto, leal, prudente , veraz,

diligente , fiel al compromiso contraído , desechando todo engaño y perjuicio y evitando trampas, perjuicios y desvirtuaciones (Vialard, 1999, pág. 140).

Entonces de este principio se desprende el deber de fidelidad comprendido en el art 85 de la ley de contrato de Trabajo (Ley 20.744 LCT, 2016, 15 de diciembre) el cual esboza que el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que derive de la índole de las tareas que tenga asignadas. Por su parte (Grisolía) advierte que el deber de fidelidad se vincula al principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad, este deber consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador.

En sentido amplio, la fidelidad se da como sinónimo de lealtad , lo cual llevado al contrato laboral, hay que traducirlo como lealtad en la prestación del trabajo : el trabajador tiene la obligación de defender del modo mas conveniente los intereses de la empresa y evitar todo lo que pueda perjudicarla (Pérez Leñero, 1949, pág. 100).

Concluyendo con el pedido de la parte actora la cual hace alusión de que el tribunal a “quo” actuó bajo el instituto de la arbitrariedad , considero que no es mas que una postura de disconformidad al verse perjudicado con dicha sentencia , la cual resulta sujeta a derecho teniendo en cuenta tanto el análisis realizado de los hechos injuriosos de este , como las pruebas oportunamente rendidas por la parte demandante, además considero que se vulnera la buena fe, que mas que ajustarse a un comportamiento determinado en contra de los intereses de la otra parte, resulta un principio fundamental tanto para el ámbito laboral, como para todo ámbito donde se desenvuelven relaciones jurídicas y sociales.

V. Conclusión

- El fallo analizado en cuestión realiza un aporte jurisprudencial respecto del deber de buena fe y colaboración en el ámbito laboral, el respeto y la

reciprocidad de las partes, pautas que son fundamentales para la consecución y armonía de la relación misma.

- Aborda cuestiones centrales y relevantes del derecho laboral como las invocadas por la parte actora el principio de la norma mas favorable para el trabajador, la conservación del contrato de trabajo, el principio de buena fe, limitación a las facultades disciplinarias y las modalidades de su ejercicio (arts. 9, 10,63,67 y 68 LDCT), así como las tenidas en cuenta por el tribunal para dictar sentencia y realizar la correcta valoración probatoria (art 242 LCDT) despido con causa. Estableciendo así un enfoque objetivo acerca del conflicto presentado y dirimiendo el mismo.
- Presenta un problema jurídico de prueba, el cual es resuelto por el tribunal a través de ciertas pautas específicas como la implementación del uso de la sana crítica racional y la valoración testimonial de una de las partes.

Referencias

- Carli, F. R. (21 de 07 de 2019). MEDIOS DE PRUEBA Y SU VALORACIÓN EN EL PROCESO LABORAL URUGUAYO. <https://federicorosenbaum.blogspot.com/>.
- Congreso de la Nación Argentina. (1974). *Ley De contrato de trabajo*.
- Constitución Nacional Argentina [Const.]. (1994). *Articulo 14 bis [Titulo I]*. El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.
- Flórez Ruiz, J. (2017). *Aproximación a los problemas de prueba en la argumentación Jurídica.Ratio Juris UNAULA*. Mexico: Limusa.
- Gonzalez, B. B. (2003). *Teoria de la sana critica. opinion juridica, II (3), 112*.
- Grisolia, J. A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Depalma.
- Grisolía, J. A. (s.f.). *Derecho de trabajo y de la Seguridad Social*.
- Hernandez, M. O. (2015). La carga dinámica en el proceso laboral. *XXVIII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL*, (pág. 19). La Plata .
- <https://aldiaargentina.microjuris.com>. (28 de 06 de 2016).
- <https://aldiaargentina.microjuris.com/>. (30 de 06 de 2014).
- <https://mail.abogados.com.ar/>. (24 de 10 de 2018).
- IRURETA URIARTE, p. (2011). *VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO* (Vol. 17). talca, chile: ius et praxis [ONLINE].
- Ley 20.744 LCT. (2016, 15 de diciembre). Buenos Aires.
- Pérez Leñero, J. (1949). *Instituciones del derecho español de trabajo*. Madrid: ESPASA CALPE.
- RAMIREZ RAMON DE JESUS c/ TENIMBO S.A, GXP 16728/12 (Superior Tribunal De Justicia (Prov de Corrientes) 3 de Febrero de 2017).
- Vialard, A. V. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (Vol. 1). Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Rircardo De Palma.

