



El intercambio epistolar y la prueba, pilares fundamentales en el juicio laboral.

Abogacía.

Juan José Mahmoud.

DNI: 34286377

Legajo: VABG86719

Fecha: 02/07/2023

Módulo: 4

Tutor: Agustín Ramón Ferrer Guillamondegui.

Modalidad: modelo de caso.

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo: Expediente:1403/12. Carátula: “Cantos Alberto Daniel c/ El Molino Gastronomía S.R.L. s/ Cobro de pesos”.

Juicio ordinario, tribunal de única instancia, Cámara del Trabajo, Sala I:

San Miguel de Tucumán. 31 de mayo del 2018. Vocal Preopinante: Rogelio A. Mercado/

Vocal Conformante: María del Carmen Domínguez (en disidencia) / Vocal Tercera:

María Beatriz Bisdorff.

Casación:

San Miguel de Tucumán. 14 de mayo de 2019. Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán. Magistrados: Daniel Oscar Posse - Claudia Beatriz Sbdar - Daniel Leiva.

Sumario:

I- Introducción. **II-** Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal. **III-** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. 1)- Voto del Vocal Rogelio A. Mercado. 2)- Voto de la Vocal María del Carmen Domínguez (en disidencia). 3)- Voto de la Vocal tercera María Beatriz Bisdorff. 4)- Voto de la Dra. Sbdar. Fallo de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán. Recurso de casación. **IV-**Análisis y comentarios. 1)- Injuria. 2)- Hechos no afirmados y afirmados no probados. 3)- Principio de buena fe. 4)- Actos Propios. 5)- La carga de la prueba. 6)- Prueba testimonial. 7)- Opinión del autor. **V-** Conclusión. **VI-** Listado de referencias bibliográficas.

I) Introducción:

La posibilidad de conocer muchas veces presenta un problema. En ocasiones, se percibe que esa construcción colectiva y lógica que vulgarmente llaman sentido común se esfuma. Lo que es y lo que no es, entra en contradicción. Es por lo que se tiende a cuestionar si existe una realidad; si ésta es objetiva o subjetiva; si es tangible o intangible; si existe solo una o muchas, como personas en el mundo; o tantas interpretaciones de la realidad, que no se puede saber con certeza cual es la verdadera.

Partiendo de este embrollo filosófico los introduzco en nuestra disciplina, el derecho, para poder dar solución efectiva a los múltiples acontecimientos contradictorios que se dan en la vida de las personas en sociedad. Tal vez, no se cumpla con un ideal platónico de llegar a la verdad o a la realidad en su plenitud, pero sí acercarse a ésta; o mínimamente se dará solución al conflicto dentro de un marco normativo. Para ello es menester que se recurra a las normas, a la doctrina, a la jurisprudencia y principalmente a la prueba.

“Sólo los hechos afirmados por los litigantes pueden constituir objeto de prueba.” (Palacio. 2016. p. 504). En esta nota a fallo, se hará hincapié principalmente en el intercambio epistolar, el objeto de la prueba y la prueba, que es donde radica el problema jurídico de este caso. “Los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourron y Bulygin (2012) denominaron laguna de conocimiento”. El problema surge cuando no se sabe si existen o no los hechos que las partes invocan, por ausencia de pruebas, no aportadas por ellas en la causa.

Un trabajador de un restaurante intimó a través de telegrama obrero a su empleador, en el cual adujo múltiples violaciones a la ley de contrato de trabajo, emitiendo fundamentos válidos, pero sin poder probar la veracidad de éstos, y aunque algunos pudieron tener sustento fáctico, hubo otros que no resistieron ni el mínimo análisis. El empleador, respondió a través de carta documento cada uno de los reclamos e intimó al empleado a que se presente en su lugar de trabajo a retomar su actividad; éste le contestó con otro telegrama en el que manifestó sentirse injuriado y despedido indirectamente en los términos del art. 242 de la LCT, dando por finalizado el intercambio epistolar.

La importancia de este fallo y la relevancia de su análisis radica en el estudio del mismo, en poder reconocer los traspiés que cometió la parte actora desde el intercambio epistolar, por ejemplo, al no ser racional y preciso con los planteos y con las pretensiones, teniendo en cuenta la carencia probatoria de lo afirmado en los telegramas. Además, dichas pretensiones, no fueron esbozadas en su totalidad en la demanda, lo cual dejó entrever la imprecisión y la falta de coherencia lógica, que podría ser interpretado como un actuar de mala fe.

Por otro lado, resulta enriquecedor observar el criterio y la metodología con el que cada juez determinó la pretensión, analizó los hechos, valoró las pruebas y contextualizó la situación controvertida. Es imperioso, destacar las disidencias ante un mismo hecho, y sobre todo las diferentes formas metodológicas de abordar el litigio que tuvo cada integrante del tribunal. Sinceramente es un excelente fallo para poder aprender.

II) Hechos de la causa, historia procesal y resolución del tribunal:

El Molino Gastronomía SRL compró fondo de comercio a Vidal Hnos. SH. Estos últimos, eran los antiguos empleadores del sr. Cantos Alberto, desde 01 de abril de 1981 hasta marzo del 2008. Desde esa fecha, el local permaneció cerrado por refacción y remodelación hasta su reinauguración en febrero del 2009.

La registración laboral de Alberto Daniel Cantos como empleado de El Molino SRL se produjo el 10/09/2008, pero en los recibos de haberes se le reconoció la antigüedad desde que inició a laborar con Vidal Hnos. SH, el 01/04/1981.

El 10/08/2010, el actor intimó a su empleadora a que en el plazo perentorio de 30 días regularice su situación laboral registrándolo en el libro de remuneraciones, ANSES,

obra social y sindicato de acuerdo con sus verdaderas condiciones de trabajo con fecha real de ingreso sucedida el 01/04/1981. También intimó a que en el plazo de 48hs le abonen diferencias de haberes, diferencia SAC, aportes previsionales, sindicales, de obra social adeudados desde abril/1981. Por último, intimó a que en el plazo de 48hs se le aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido ante la negativa patronal de permitirle el ingreso a su lugar de trabajo.

Por otro lado, la contraparte contestó mediante carta documento el 12/08/2010 fundamentando y negando el telegrama del actor, al cual adjetivó de falso, temerario e improcedente. Negó que le hayan negado el ingreso a su lugar de trabajo y afirmó que fue él quien se retiró sin mediar palabras de su ámbito de trabajo en un día laborable normal y habitual a sus tareas, el lunes 9/08/2010. Por lo cual lo intimó a presentarse a laborar en un plazo de 24hs de la recepción del telegrama bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo.

El actor remitió telegrama a la demandada el 13/08/2010 y es recibido por la misma el 14/08/2010. En el cual rechazó carta documento de la contraria por considerarla improcedente, falsa, carecer de sentido fáctico y jurídico y ser de mala fe. Ratificó íntegramente su telegrama anterior y dijo textual: “Niego que Uds. puedan intimarme a reintegrarme a mis tareas habituales ya que Uds. no me permiten el acceso a mi lugar de trabajo. Además, por cuanto en virtud de la exceptio inadimpleti contractus queda suspendida la ejecución de la prestación laboral hasta tanto sean cancelados los rubros intimados y regularizado de acuerdo a mis reales condiciones laborales”. Luego continuó: “todo lo cual me causa un grave perjuicio moral y patrimonial, por lo que me considero injuriado y despedido por vuestra culpa en términos del Art. 242 de la LCT”.

Finalmente, el 17/08/2010 la demandada, envió al trabajador carta documento donde hizo efectivo el apercibimiento y lo despidió por abandono de trabajo.

En base a estos hechos el sr. Cantos demandó a su empleadora e inició acción de cobro de una determinada suma de dinero, más intereses, gastos y costas en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes despido y haberes adeudados.

Se inició el trámite de la demanda en el Juzgado de Conciliación y Trámite de la I Nominación; el 11 de abril de 2016 se elevó a la Cámara de Trabajo Sala I, competente en los juicios ordinarios como tribunal de única instancia. (Art.3, inc. 1 CPLT); el 31 de

mayo de 2018 en San Miguel de Tucumán, la Sala I de la Cámara del Trabajo dictó sentencia definitiva. Prime voto: Vocal Preopinante Rogelio A. Mercado. Segundo voto: Vocal Conformante María del Carmen Domínguez (en disidencia). Tercer voto: Vocal tercera: María Beatriz Bisdorff.

La Cámara consideró que las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debía pronunciarse, eran las siguientes: a) el despido: fecha y justificación; b) procedencia de los rubros e importes reclamados; c) intereses, costas y honorarios. Planilla de rubros.

La Cámara resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda, condenando a la empleadora a abonar la suma 14 días de haberes adeudados del mes de agosto del 2010 y vacaciones proporcionales del año 2010. Y la absolvió por los rubros de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, arts. 1 y 2 ley 25323 y art. 80 LCT. Impuso 80% de las costas a la demandada, el 20% restante al actor y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La parte actora en desacuerdo con la sentencia interpuso recurso de casación, fundamentando que el Sr. Vocal Preopinante había valorado incorrectamente el informe de ANSES. En cuanto a las declaraciones de los testigos, afirmó que se le restó mérito en base a una consideración subjetiva y arbitraria. También, consideró que el Sr. Vocal Preopinante como así también de la Sra. Vocal Tercera omitieron valorar lo atinente a la transferencia del establecimiento comercial, cuestión que se encontró considerada por la Vocal Conformante la cual sostuvo que se trató de una transferencia de establecimiento comercial en los términos del Art. 225 de la LCT; y afirmó que, en relación a la transferencia del establecimiento comercial el Tribunal desacertó en cuanto a la interpretación de los alcances y efectos de este.

El recurso fue declarado admisible el 17/08/2018 por resolución de la Sala I de la Cámara de Apelación del Trabajo. El 14 de mayo del 2019 en San Miguel de Tucumán, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, se reunió para considerar y decidir sobre el recurso de casación interpuesto por la parte actora contra sentencia de Cámara. La Sra. Vocal Claudia Beatriz Sbdar, miembro de la CSJT, consideró no hacer lugar al recurso de casación deducido por la parte actora contra la sentencia de la Sala I de la Cámara de Apelación del Trabajo. Los señores Vocales, doctores Daniel Oscar Posse y Daniel Leiva, estando conforme con los fundamentos de la Vocal Sbdar, votaron en igual sentido. Por

lo tanto, la CSJT resolvió: No hacer lugar al recurso de casación deducido por la parte actora contra la sentencia de fecha 31/5/2018 de la Sala I de la Cámara de Apelación del Trabajo.

III) Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi:

A continuación, las respectivas sentencias y los votos de los magistrados de la Cámara del Trabajo Sala I y de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, sobre el juicio caratulado: “Cantos Alberto Daniel c/ El Molino Gastronomía S.R.L. s/ Cobro de pesos”.

La Cámara del trabajo resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por Alberto Daniel Cantos contra El Molino Gastronomía SRL. En consecuencia, se condenó a la demandada al pago de \$10.793,78 por los conceptos de haberes adeudados (14 días del mes de agosto del 2010) y vacaciones proporcionales/2010; debiendo absolver a la demandada por los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, Arts. 1 y 2 Ley 25323 y Art.80 LCT por los fundamentos considerados. También resolvió costas y reguló honorarios.

1) Voto del Vocal Rogelio A. Mercado:

El Vocal Preopinante Rogelio A. Mercado, procedió metodológicamente a separar, conforme a los términos de la demanda y su respuesta; los hechos admitidos y exentos de prueba, por un lado; y por otro, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales se debía pronunciar. Las cuestiones controvertidas fueron: el despido (fecha y justificación); procedencia de los rubros e importes reclamados; intereses, costas y honorarios. Planilla de rubros.

Primera cuestión, el despido. El vocal recurrió al análisis del intercambio epistolar como elemento probatorio, para determinar la justificación y fecha del despido; valoró la autenticidad de esos instrumentos conforme con el informe del Correo Argentino. Este punto fue central en el análisis, ya que el vocal precisó que el vínculo se extinguió cuando el actor, a través del telegrama de fecha 13/08/2010 (último telegrama), se declaró injuriado y despedido indirectamente. Al respecto, se expidió “en que no hay sustento jurídico legítimo que convalide la situación de despido en la que se colocó el trabajador”. En otras palabras, dijo “quien invoca justa causa para la extinción debe asumir la prueba de que la causal tiene respaldo legal, de modo que, en el presente, dicha prueba corresponde al actor que es la parte que decidió poner fin a la relación laboral y quién no

demonstró el hecho que alega.” También remarcó que el actor sostuvo su posición en incumplimientos de la firma patronal para considerarse injuriado, pero que en la demanda no materializó, lo cual impidió declarar el carácter lesivo de la conducta patronal, porque no estuvo definido el daño que invocó al no haber reclamado, ni haber hecho valer los derechos que consideró lesionados.

En cuanto a las pretensiones del actor, determinó que: no tiene derecho a indemnización por antigüedad, ni a preaviso omitido, ni SAC s/preaviso, ni integración mes de despido.

2) Voto de la Vocal María del Carmen Domínguez (en disidencia):

La Vocal Conformante disintió acerca de las siguientes cuestiones propuestas como controvertidas: el despido (fecha y justificación); procedencia de los rubros e importes reclamados; intereses -compartió criterio-, costas y honorarios. Planilla de rubros.

Para la Vocal el vínculo de la relación laboral se extinguió por la misma cuestión que invoca el Vocal Preopinante, por el último telegrama de fecha 13/08/2010, cuando el trabajador se declaró injuriado y despedido indirectamente por las razones que expuso en la misiva. Pero para ella sí estuvo justificada la decisión del trabajador de considerarse despedido indirectamente, ya que consideró que el trabajador si fue injuriado.

Fundó su posición en los arts. 225, 227 y 228 LCT. Adujo que el vocal preopinante no hizo una correcta apreciación de los informes de ANSES. Remarcó que en el mismo figuraba que no existían aportes entre el período 03/08 y 08/08, período en el que el bar estuvo cerrado por refacciones. También, de los informes de ANSES se desprendió que el trabajador figuraba con aportes desde julio de 1994 hasta febrero 2008, cuestión por la cual, para fundar su posición, invocó el art. 228, el cual establece que “el transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél”. También discernió en la apreciación de la prueba testimonial y de la nota periodística del diario La Gaceta. Por lo tanto, para la Vocal Conformante si correspondió la pretensión del actor por el despido indirecto.

3) Voto de la Vocal tercera María Beatriz Bisdorff:

La Vocal Tercera compartió los fundamentos y conclusiones a los que arribó el Sr. Vocal Preopinante y en consecuencia adhirió a su voto. En cuanto, consideró que el

despido efectivizado por el actor fue injustificado, por no haber demostrado la existencia de causales con magnitud suficiente invocadas en sus telegramas. Consideró, por ejemplo, que el actor, en su primer telegrama reclamó el pago de haberes y diferencias salariales sin indicar a qué períodos (meses y años) correspondían dichos rubros, lo cual recién indicó extemporáneamente, en la epistolar de despido (cuando la relación ya estaba extinguida). A su parecer, esta imprecisión afectó el derecho de defensa de la otra parte e imposibilitó su saneamiento, al no poder conocer la patronal cuál era en concreto la deuda intimada. En efecto, en la intimación del actor hubo una falta de individualización de la deuda que vulneró el principio de buena fe que debe existir entre las partes en todo momento. Por otro lado, afirmó que, de las pruebas producidas no surge que hubiera existido una deficiente registración de la relación laboral por parte de la accionada, ya que ésta procedió correctamente a registrar al actor a partir de la fecha en que éste inició su vinculación con ella, reconociendo la antigüedad anterior del empleado, como surgió de los recibos de haberes.

4) Voto de la Dra. Sbdar. Fallo de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán. Recurso de casación:

La Dra. Sbdar en su voto para decidir sobre la impugnación de la sentencia, hizo un recorrido por todos los fundamentos esgrimidos por los vocales de Cámara, citó textual muchos de ellos en conformidad con los mismos. También, analizó los argumentos de la parte actora pero no encontró fundamento válido para dejar sin efecto la sentencia de Cámara. Concluyó diciendo que, la línea argumental de la sentencia atacada permaneció incólume toda vez que el recurrente se ciñó a afirmar que la falta de ingreso de los aportes previsionales de marzo a agosto de 2008 constituyó injuria suficiente para justificar el despido indirecto sin exponer argumento alguno que funde dicha aseveración y desentendiéndose de las razones dadas por la sentencia impugnada en relación con la falta de acreditación de las causales invocadas en la comunicación de despido. Y que fue precisamente ese déficit recursivo lo que selló la suerte adversa del agravio analizado.

La Sra. Vocal Claudia Beatriz Sbdar consideró no hacer lugar al recurso de casación deducido por la parte actora contra la sentencia de la Sala I de la Cámara de Apelación del Trabajo. Los señores Vocales, doctores Daniel Oscar Posse y Daniel Leiva, estando conforme con los fundamentos de la Vocal Sbdar, votaron en igual sentido.

IV) Análisis y comentarios:

El 10/08/2010 el actor remitió telegrama obrero a la demandada. El 12/08/2010, la demandada, por medio de carta documento respondió e intimó al trabajador para que se presente a laborar. Éste respondió con otro telegrama el 13/08/2010, que fue recibido por la contraria el 14/08/2010, en el mismo el trabajador adujo que se consideró injuriado y despedido indirectamente conforme al art. 242 de la LCT. Este intercambio epistolar fue lo que definió todo el proceso. Y justamente, se podría decir, que es eso lo que hace interesante el estudio de este fallo.

1) *Injuria.*

Tanto el vocal preopinante como la vocal tercera analizaron el caso desde que el trabajador se consideró injuriado y despedido indirectamente, partieron desde ese punto cronológico. Para ellos, en principio, no existió razón suficiente que amerite el despido indirecto. En cambio, para la vocal conformante, la cual disintió con su voto, si hubo razón suficiente para que el trabajador se sienta injuriado y despedido indirectamente.

“La valoración de la existencia de injuria la debe efectuar prudencialmente el juez. El art. 242, LCT, faculta a los jueces para evaluar las causas de despido y establece las pautas que prudencialmente deben tener en consideración "el carácter de las relaciones que resultan de un contrato y las modalidades y circunstancias personales en cada caso". A ello debe agregársele el principio de buena fe, consagrado en los arts. 62 y 63, LCT, de manera que dicha valoración no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad discrecional del juzgador.” (Grisolia, 2019).

En la práctica laboral es posible que todo trabajador o empleador se sienta injuriado por el mero incumplimiento de sus obligaciones; es por lo que la doctrina y la jurisprudencia se encargaron de darle un marco definitorio. Se supone como ‘injuria’ una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave haciendo imposible que el sujeto injuriado pueda continuar con el vínculo laboral que mantenían ambas partes en el contrato. En palabras de Grisolia:

“Al respecto, la jurisprudencia sostuvo que la valoración de la injuria debe realizarla el juzgador teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. El hecho, para constituir una justa causa de despido debe revestir una gravedad de tal magnitud que pueda desplazar el principio de conservación del empleo (art. 10, LCT).” (Grisolia, 2019).

2) *Hechos no afirmados y afirmados no probados:*

El vocal preopinante, hizo alusión a que el actor invocó en el telegrama obrero múltiples causas con motivos suficientes para desplazar la continuidad del vínculo laboral, tornando imposible mantener vigente el contrato de trabajo; pero estas no fueron reclamadas en la demanda.

El jurista francés Kisch Wilhelm, dice:

"Que el juez no pueda poner en la sentencia un hecho no afirmado por una de las partes significa que para él el hecho (no afirmado) no existe: no existe en este punto, respecto del hecho no afirmado, incertidumbre alguna y, por lo tanto, no puede surgir respecto de él el problema embarazoso que se presenta ante el hecho afirmado y no probado: éste, puede ser o no ser; aquél, no es". (Kisch, 1874-1952; como se citó en Lino Palacio, 2017).

3) *Principio de buena fe:*

La vocal tercera, en coincidencia con el vocal preopinante, remarcó que: el actor, en su TCL de fecha 10/08/10, reclamó el pago de haberes y diferencias salariales sin indicar a qué períodos (meses y años) correspondían dichos rubros, lo cual recién indicó extemporáneamente, en la epistolar de despido (cuando la relación ya estaba extinguida). Indicó también que, dicha imprecisión afectaba el derecho de defensa de la otra parte e imposibilitaba su saneamiento, al no poder conocer la patronal cuál era en concreto la

deuda intimada. Por lo tanto, agregó que en la intimación del actor hubo una falta de individualización de la deuda que vulneró el ‘principio de buena fe’.

“El art. 63, LCT, establece que 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.

Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, que lleva implícita la plena conciencia de no engañar, no perjudicar ni dañar. Comprende el deber de actuar con fidelidad en cuanto a la conducta de las partes en sus obligaciones y resulta aplicable en distintos momentos de la relación laboral.

La buena fe debe regir a lo largo de todo el contrato de trabajo, esto es, al momento de su celebración, durante su ejecución y también en la extinción del mismo.

Además, el deber de buena fe continúa produciendo efectos entre las partes incluso después de la extinción del vínculo laboral. Ello se ve plasmado en que, el trabajador debe entregar todos los útiles e instrumentos que se le entregaron para realizar sus tareas (celular, *palm*, automóvil, etc.), como también devolver la vivienda que se le hubiera provisto y guardar reserva sobre cualquier información confidencial que hubiere conocido durante el desarrollo de la prestación de servicios”.
(Grisolia, 2019).

4) *Actos Propios:*

Al igual que el vocal que votó en conformidad, la vocal tercera, hizo alusión que en la demanda el actor no reclamó el pago de los rubros indicados en su último telegrama:

“(en ella limitó su pedido a los haberes de 12 días de agosto de 2010, que a la fecha de su intimación por TCL del 10/08/10 no eran exigibles aún) ... vulnerando con ello la Teoría de los Actos Propios, por su contradicción con su posición anterior de considerarla grave injuria para efectivizar el despido”.

“Nadie puede ponerse en contradicción con sus propios actos, ejerciendo una conducta incompatible con otra anterior deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz. Ello constituye un límite al ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad derivada del principio de la buena fe, de la exigencia de observar dentro del tráfico jurídico un comportamiento coherente” (Díaz Solimine. 2013).

5) *La carga de la prueba:*

La injuria que invocó el actor tenía que estar fundada en hechos que ameriten tal posición en la que se colocó. Y esos hechos debían ser probados ante los ojos de los jueces, es decir, en palabras Lino Palacio:

“La actividad probatoria incumbe primordialmente a las partes, sobre quienes pesan diversas cargas procesales cuyo incumplimiento las expone al riesgo de no lograr la demostración de los hechos afirmados en sus alegaciones”. (Palacio, 2011, p.327).

6) *Prueba testimonial:*

La vocal conformante, que votó en disidencia, tuvo otra apreciación de la prueba testimonial. Para ella los testimonios aportaron elementos válidos para poder dirimir la controversia. Diferente fue la opinión del vocal conformante y contraria fue la opinión de la vocal tercera. Aprovecho la ocasión para citar jurisprudencia sobre el tema:

Apreciación de la prueba testimonial, criterio general. Pautas jurisprudenciales extraídos de ‘La Prueba en el Proceso Civil - Tomo I’:

“Como recién dijéramos, debe partirse de la premisa de que en la apreciación de la prueba testimonial lo relevante es el grado de credibilidad

de los dichos en orden a las circunstancias personales de los testigos, razón de ser de su conocimiento, interés en el asunto y coherencia, recaudos éstos que de no concurrir total o parcialmente, autorizan a alegar sobre la idoneidad del declarante. (CNCiv., sala D, 28/9/2000, "Narvaja, M. v. Transportes Metropolitanos Gral. San Martín s/Dañ. y Perj", sum. 0013809, expte. D074805.)” (Díaz Solimine. 2013).

“En lo que respecta a la credibilidad de los testigos, debe considerarse que ella no depende del número de deponentes sino de la verosimilitud de sus dichos, probidad científica, latitud y seguridad del conocimiento que manifiestan, como así también razones de la convicción que declaran y confianza que inspiran. (CNCiv., sala H, 13/3/1996, "Esteban, H. c. Arocena, M. Susana s/daños y perjuicios", sum. 0007838, expte. H180761.)” (Díaz Solimine. 2013).

7) Opinión del autor:

Para que la causal de injuria se configure dando lugar a la disolución del contrato de trabajo, resulta menester un incumplimiento o un obrar contrario a derecho que asuma suficiente magnitud que justifique la no aplicación del principio de conservación del contrato de trabajo, es decir que siempre se debe priorizar por la conservación del vínculo y tratar de subsanar o corregir en la medida de lo posible la conducta injuriantes generadora del reclamo del trabajador, a menos que no sea posible. Previo a considerarse despedido el trabajador debe notificar fehacientemente a su empleador, con expresión suficientemente clara los motivos por los que se funda la ruptura, observando los elementos de causalidad (principio de invariabilidad, art. 243 LCT), contemporaneidad, proporcionalidad y fijando un plazo determinado.

Para la Cámara, el vínculo de la relación laboral se extinguió cuando el trabajador se declaró injuriado y despedido indirectamente por las razones que él expuso en la misiva del 13/08/2010. Los argumentos relevantes del último telegrama carecieron de prueba y resultaron contradictorios, por ejemplo dice: “Niego que Uds. puedan intimarme a

reintegrarme a mis tareas” (fue intimado a reintegrarse a sus tareas), “Uds. no me permiten el accesos a mi lugar de trabajo” (no presentó prueba que acreditara tal afirmación), “además por cuanto virtud de la exceptio inadimpleti contractus queda suspendida la ejecución de la prestación laboral hasta tanto sean cancelados los rubros...” (él mismo suspendió la ejecución de la prestación laboral).

Los recibos de sueldo tenían escrito la siguiente leyenda: “Por la presente se deja constancia que por convenio para todas las remuneraciones se reconoce la fecha de ingreso 01/04/1981”. Asimismo, el vocal preopinante en su voto había constituido como ‘hechos admitidos y por ende exentos de prueba’, la antigüedad del trabajador, porque en los recibos de sueldo figuraba dicha leyenda con la fecha de ingreso, la cual fue aceptada y reconocida por ambas partes.

Conforme a las reglas de la carga probatoria, quien invoca justa causa para la extinción del contrato debe asumir la prueba de que la causal tiene respaldo legal, la licitud del fundamento argüido debe surgir de la prueba rendida en autos, la cual es la comprobación judicial, por los modos que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende. En el caso que nos compete el actor no aportó los elementos probatorios necesarios para probar la verdad de las causales invocadas, justificantes de dicha injuria y por ende de su despido indirecto; por lo tanto la Cámara consideró, con un voto en disidencia, que no existió razón suficiente para que el trabajador se coloque en tal situación extrema.

V) Conclusión:

Se desprende que el derecho laboral es casuístico, es decir que su abordaje es a partir del caso concreto, y requiere de un adecuado y eficaz análisis desde el inicio del intercambio epistolar, sin forzar situaciones o respuestas. Con lo dicho me refiero, a que no se puede usar un modelo general de telegrama, ni un modelo general de demanda, sin adaptarlo con precisión y claridad a los hechos concretos del caso. La redacción debe ser simple y prudente, desde el punto de vista gramatical debe ser contundente y precisa, sin caer en vaguedades, generalidades, ambigüedad o imprecisiones, partiendo de premisas válidas con sustento fáctico y con estricta mención de la norma laboral en la que nos pretendemos amparar. La prueba es fundamental, cada afirmación tiene que estar respaldada por elementos probatorios, de nada sirve afirmar si no se podrá sostener esa afirmación. El principio de buena fe es primordial, debe estar presente en todo acto y no

dejar lugar a duda de la presencia de éste; asimismo, para intimar o responder una demanda, hay que comprender las razones de la parte contraria y no intimar o contestar de forma voluble, forzando los hechos, como se evidencia en este caso.

VI) Listado de referencias bibliográficas:

Doctrina:

- Díaz Solimine, Omar Luis. (2013). La prueba en el proceso civil. Tomo I. Bs. As: La Ley.

-Diccionario de Ciencias jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Ossorio. (2008). ed.36°
Bs.As: Heliasta.

- Grisolia, Julio Armando. (2019). Manual de Derecho Laboral. ed. revisada y actualizada.
Bs. As: Abeledo Perrot.

- Palacio, Lino E. (2011). Manual de Derecho Procesal Civil. Bs. As: Abeledo Perrot.

-Palacio, Lino E. (2016). Manual de Derecho Procesal Civil. Bs. As: Abeledo Perrot.

- Palacio, Lino E. (2017). Derecho Procesal Civil. Tomo I. 4ta ed. Bs. As: Abeledo Perrot.

Jurisprudencia:

- Cámara de Apelación del Trabajo (31/05/2018) San Miguel de Tucumán.

Expediente:1403/12. Carátula: “Cantos Alberto Daniel c/ El Molino Gastronomía S.R.L.
s/ Cobro de pesos”. (<https://consultaexpedientes.justucuman.gov.ar/>)