En la ciudad de Trelew, a los 11 días de diciembre del año dos mil veintitrés, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“P., J. C. c/ A. S.A. s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. N° 504 – Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.-

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:-

I. La sentencia de primera instancia de fecha 11/07/2023 rechazó la demanda laboral entablada por J. C. P. en contra de A. S.A. con costas a cargo del actor vencido. -

La decisión fue apelada por el accionante (ID 1160042), expresando agravios por escrito ID 1168023 (h. 78/83), los que no fueron replicados por la contraria.-

II. La sentencia de primera instancia. -

La jueza de la anterior instancia comenzó por indicar que la controversia se centraba en determinar si el actor estaba correctamente registrado y remunerado y si el despido fue justificado o arbitrario, para posteriormente evaluar si deben o no prosperar los rubros y sumas demandadas.-

Explicó que tratándose de un despido directo dispuesto por la empleadora, recae sobre ésta la prueba de las circunstancias invocadas en su decisión rupturista, que en el caso particular consistieron en: 1) haberse negado el actor el día 29/06/2020 a retirar desperdicios en el sector corrales pese a la urgencia señalada (inspección veterinaria que se realizaría al día siguiente), discutiendo e insultando a su superior jerárquico J. (“sos un garca como todos los de tu iglesia”) y terminando el horario sin completar su trabajo -el que debió ser terminado por otros operarios que se vieron sobrecargados-; y 2) haber discutido el día 30/6/2020, a su ingreso, con R. (encargado de seguridad), a quien también insultó.-

Seguidamente analizó las declaraciones de los testigos C. J., M. A. y G. C., en virtud de las cuales tuvo por probadas las circunstancias invocadas en la misiva del despido. -

Juzgó que la conducta desplegada por P. los días 29/06/2020 y 30/06/2020 no pueden tolerarse atento su gravedad, la que por sí sola permite justificar la decisión rupturista, más aun teniendo en cuenta que el actor posee antecedentes disciplinarios previos. -

Señaló que los dos testigos ofrecidos por la actora -E. R. y V. L. poco aportaban a la solución pues tendieron a afirmar más las bondades del actor respecto de su

comportamiento para con ellos y en describir las labores que a acreditar los hechos controvertidos.-

Dijo que se encuentra agregada la respuesta de oficio emitida por S. de fecha 04/02/2022 donde informa que la demandada posee inspección permanente y dio cuenta que efectivamente se efectuaron las visitas de fiscalización indicadas por la empleadora y que ello resultó concordante con las declaraciones de A. y J.-

En consecuencia, rechazó las indemnizaciones y conceptos derivados por despido arbitrario. También desestimó la multa del art. 1 de la Ley 25.323 así como las diferencias salariales reclamadas, por no haberse acreditado que el actor realizaba las tareas de la categoría y la jornada pretendidas. -

Finalmente, tuvo por cierto que la demandada acreditó la cancelación de los rubros que integraron la liquidación final del trabajador. -

III. Agravios del actor.-

Contra la mencionada decisión, el accionante formula dos agravios. -

Por el primero de ellos cuestiona la valoración de la prueba testimonial e informativa respecto a las tareas que realizaba y de las circunstancias del despido.-

A tal fin, reseña las declaraciones de los testigos J., A. y C. y sostiene que los dos primeros fueron coincidentes en que P. realizaba tareas en varios sectores de la empresa, y no solo en la zona roja o en los corrales, lo que afirma permite inferir que realizaba tareas en sectores cuya categoría era superior a la de “Peón Práctico” como estaba consignado.-

Sostiene que de aquellos testimonios y de lo consignado en el telegrama de despido se observa indubitablemente el abuso y hostigamiento ejercidos hacia su persona, toda vez que la labor que supuestamente no quiso realizar tuvo que ser finalmente asignada a otros operarios, por lo que en definitiva la empleadora pretendió que realizara por sí solo el trabajo de varias personas.-

Añade que de la prueba informativa dirigida a S. surge que no se realizó ninguna inspección el día 30/06/2020 como afirmó el testigo J. y consignó la empleadora en su CD de despido.-

A continuación cuestiona las declaraciones del testigo A., empleado administrativo de la demandada, señalando que el testigo dijo que el forcejeo entre P. y el portero R. del día 30/06/2020 ocurrió entre las 08:00 y las 09:00 hs., siendo llamativa esa franja horaria considerando que el horario de ingreso, según surge de su propia declaración y de las pocas plantillas presentadas, es a las 07:00 hs. -

También refiere que es llamativo que la demandada en su comunicación rupturista y en su contestación de demanda solo haya aludido la existencia de insultos y no un contacto físico entre los empleados y que si bien se ofreció como testigos a C. R. (principal implicado en el hecho) y al gerente G. Q. (quien verbalmente despidió a P.) no hayan finalmente comparecido a prestar declaración testimonial y que la demandada tampoco haya presentado las planillas de ingreso de ese día ni grabaciones de las cámaras de seguridad con que cuenta la empresa a fin de probar los hechos aludidos.-

Indica que tampoco se consideró la calidad de empleados dependientes de los testigos de la demandada, por lo que sus declaraciones debieron ser valoradas en forma más estricta. -

Afirma que la jueza tampoco valoró la importancia de los testigos de su parte, E. R. y V. L., de cuyos testimonios se puede inferir que la demandada sistemáticamente incumple con el pago de las horas extras y el destrato que los empleados sufren permanentemente, limitándose a afirmar que éstos no arrojan luz sobre los hechos controvertidos en la causa.-

Dice que la sentenciante no valoró que de la suspensión con la que en su oportunidad se lo sancionó surge acreditado que este último realizaba labores de manipulación de productos y no solo funciones de limpieza.-

Señala que en las sanciones de fecha 20/03/2020 y 22/06/2020 -posteriores al telegrama que remitió intimando a la empleadora a su recategorización y el pago de horas extras y feriados- no se expresaron las causales que las fundaron, lo que resulta violatorio al derecho de defensa del trabajador y abuso de poder, ello en una clara represalia al trabajador.-

También cuestiona la documental acompañada por la demandada, indicando que solo presentó planillas horarias de los meses de marzo a agosto de 2018, en las que se registraron nombres de los trabajadores y horarios de ingreso y egreso, escritos a mano alzada, y sin estar firmados por quien realizó dichos registro ni por los empleados, por lo que esa prueba es irrelevante para acreditar que el trabajador no realizaba horas extras.Añade que tampoco se valoró que la demandada omitió presentar las planillas de ingreso de los meses de marzo a junio de 2019 para acreditar la jornada laboral.-

En segundo lugar, se agravia del rechazo de las indemnizaciones y conceptos derivados del despido insistiendo en que, con la sanción del año 2009, se demostró que realizaba labores de manipulación de productos y no funciones de limpieza. -

Sostiene que quedó suficientemente probado con la prueba testimonial tanto sus funciones como las horas extras trabajadas y aclara que la falta de presentación por parte de la demandada de las planillas de ingreso del personal de los años 2019 y 2020 constituye una prueba más de la veracidad de sus afirmaciones. -

En base a lo anterior sostiene que corresponde hacer lugar a las indemnizaciones y conceptos derivados del despido arbitrario, así como las diferencias salariales y la multa del art. 1 de la Ley 25.323.-

Concluye que probó que la empleadora en forma reiterada y sistemática incumplió con sus deberes de buen empleador con el único fin de evadir sus obligaciones, transgrediendo el orden público laboral y el principio de buena fe y que en el pronunciamiento recurrido existió una infravaloración de toda la prueba y se hizo caso omiso a la presunción del art. 9 LCT. -

IV. Tratamiento de los agravios.-

En el análisis revisaré primero la decisión rupturista para luego referirme a las diferencias salariales reclamadas.-

A fin de dar respuesta a la primera cuestión, corresponde precisar que la injuria laboral que habilita el despido con causa (en forma directa o indirecta) se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 14/2021, SDL Nº 40/2022 y SDL 46/2023).-

Para decirlo más claramente, habrá denuncia directa o indirecta por justa causa cuando el Magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. Raúl Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).-

Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - Aubalat, José J. v. Subira, Ángel M.s/despido, etc., en Juba sum. B49551).-

En el presente caso, surge del intercambio epistolar habido entre las partes, que la empleadora despidió en fecha 30/06/2020 con justa causa al trabajador por los hechos ocurridos ese mismo día y el día anterior, tras el reintegro del trabajador luego de cumplir con una suspensión anterior. -

En dicha misiva se le imputó al actor: 1) haberse negado el día 29/06/2020 a retirar los desperdicios existentes en el sector de corrales, pese a habérsele indicado la urgencia de esa tarea debido a que al día siguiente concurriría a la planta una inspección veterinaria, discutiendo y elevando el tono de su voz hacia su superior jerárquico —J.— a quien le dijo "sos un garca como todos los de tu iglesia" por estar disconforme con el trabajo que le indicaba, mostrando una actitud pendenciera y desafiante hacia su jefe y terminar el horario sin completar el trabajo encomendado el que, dada su importancia, debió ser terminado por otros operarios que vieron sus tareas sobrecargadas. 2) que el día 30/06/2020 a las 08:40 hs. aproximadamente, en la oficina de ingreso, al ser preguntado por el encargado de seguridad -Sr. C. R.- sobre lo acontecido en el día anterior, comenzó a levantarle el tono de voz insultándolo y amenazándolo, situación que fue observada por personal de la administración y el señor G. Q. (socio gerente).-

El actor, mediante telegrama CD de fecha 08/07/2020, rechazó e impugnó el Memorándum 8/2020 en el que se le notificó una suspensión de 4 días por un hecho anterior y asimismo negó y rechazó la misiva del despido por invocar causales inexistentes. -

Allí sostuvo que el 29/06/2020 llovía, por lo que solicitó a su superior ropa de trabajo adecuada para poder cumplir con la orden de limpiar los desperdicios del sector de corrales, pedido que el señor J. le negó, profiriéndole insultos y frases humillantes hacia su persona. A su vez, tildó de falso, inexacto y malicioso el relato de los hechos acaecidos el día 30/06/2020, alegando que al ingresar a la planta de la demandada fue el encargado de seguridad R. quien lo increpó sobre su actitud del día anterior y que el Señor Q. lo condujo a una oficina que se encontraba sin cámaras de seguridad para insultarlo, increparlo y acusarlo de gremialista.-

Finalmente, sostuvo que fue sancionado injustamente con el objeto de realizar un despido con causa, como consecuencia de haber intimado a su empleador en fecha 03/02/2020 a que registrara correctamente el vínculo y abonara el pago de feriados trabajados y horas extras, lo que derivó en hechos de violencia laboral, maltrato, hostigamientos y humillaciones.-

En resumidas cuentas, la demandada dispuso el despido con justa causa del Sr. P. por dos hechos concretos: 1) negativa del trabajador a realizar la tarea de retiro de desperdicios existentes en el sector de corrales atento la inminente inspección por parte de S., insultando a su superior J.; y 2) que al ingresar al día siguiente a su puesto de trabajo procedió a insultar e increpar al encargado de seguridad, señor C. R., por haberle preguntado al actor lo acontecido en el día anterior.-

En base a las posiciones asumidas por las partes en su intercambio epistolar y que fueron reiteradas en sus escritos iniciales, la cuestión a dirimir radica en determinar si se

encuentran o no acreditadas las faltas denunciadas por la empleadora y si las mismas revisten magnitud suficiente para justificar el despido con causa. -

La jueza de primera instancia consideró que las declaraciones testimoniales de J. A. y C. lograron formar convicción necesaria para tener por probadas las circunstancias invocadas en la comunicación rupturista.-

El recurrente, como dije, considera que la jueza infravaloró la prueba de testigos, no teniendo en cuenta las declaraciones de R. y L. ni la prueba informativa dirigida a S., dado que surge de esta última que el día 30/06/2020 dicho organismo no realizó ninguna inspección en el establecimiento de la demandada.-

Frente a tales argumentos, cabe señalar que la prueba testimonial debe ser valorada en su conjunto y en conjunto con los demás medios de prueba producidos, debidamente examinados de acuerdo con las reglas de la sana crítica, y atendiendo para ello a las circunstancias o motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de sus declaraciones (Kielmanovich Jorge L.-Teoría de la Prueba y Medios Probatorios - pág. 330/331 - Rubinzal-Culzoni Editores, citado por esta Sala en SDL 30/2020).-

Pues bien, anticipo que, habiendo analizado minuciosamente a la luz de la sana crítica (art. 390 CPCC, conf. art. 73 Ley XIV Nro. 1) todas las declaraciones testimoniales rendidas en la causa, así como la informativa del S., coincido con el razonamiento probatorio seguido por la Magistrada de Primera Instancia. -

En primer lugar, por cuanto para formar convicción la jueza analizó todas las declaraciones testimoniales de manera integral y confrontándolas entre sí. Así, corroboró la fuerza probatoria del testimonio de J. con las declaraciones de A. y de C., dando a su vez las razones por las cuales entendió que los testigos R. y L. nada aportaban sobre los hechos controvertidos en las presentes.-

El actor en su recurso, pretende tergiversar los dichos de los testigos, diciendo que surge de ellos que la tarea que se le encomendó debía ser en realidad realizada por varias personas, omitiendo tener en cuenta que el testigo J. declaró haber mandado al actor a “ayudar” a limpiar al corral porque al día siguiente había una inspección de S., de modo tal que no se advierte que fuera destinado a la tarea en forma exclusiva.-

Por otro lado, el recurrente hace hincapié en que el día 30/06/2020 no se llevó a cabo ninguna inspección por parte de S.. Efectivamente en el informe de dicho organismo no figura entre las inspecciones llevadas a cabo en el establecimiento de la demandada la del día 30/06/2020, mas ello no me permite afirmar que el hecho imputado al trabajador –negarse a cumplir con la tarea encomendada- sea falso. -

En primer lugar porque del mismo informe surge que se llevaron en ese mes y en el siguiente varias inspecciones, por lo cual no parece irrazonable que se le exigiera la tarea teniendo en cuenta un posible inspección para esa época. En segundo lugar, por cuanto el empleador dio una directiva expresa en uso de sus facultades de organización y de dirección en los términos de los arts. 64 y 67 de la LCT y de las declaraciones testimoniales tengo por cierto que el actor se negó infundadamente a realizarla, y peor aún, procedió a insultar a su superior jerárquico por no estar de acuerdo con la orden impartida.-

En lo que respecta al argumento de que el horario en el que ocurrió el incidente (entre las 08:00 y 09:00 hs.) no coincide con el horario de ingreso del actor, cabe señalar que en su declaración testimonial M. D. A., quien declaró presenciar la discusión y forcejeo entre el actor y el encargado de seguridad, explicó que ese día P. había llegado tarde al trabajo.-

En suma, los cuestionamientos del actor a las declaraciones testimoniales de J., A. y C. no tienen más entidad que una simple discordancia subjetiva, por lo que resultan ineficaces para restarles fuerza de convicción. En efecto, el recurrente adjetiviza aquellas declaraciones, pero no explica ni brinda ningún argumento objetivo por el cual no correspondería atender a sus dichos respecto al comportamiento del actor en las instalaciones de la empresa.-

De este modo, coincido con la sentenciante en cuanto a que aquellas declaraciones resultaron verosímiles, coherentes, sinceras, imparciales y objetivas. Todos los testigos explicaron las conductas reprochables que realizó P. y que justificaron el despido (negativa infundada a realizar las tareas y proferir insultos a sus superiores jerárquicos).-

Cabe recordar aquí que las reglas sobre la prueba testimonial para su convicción son la presencia del testigo en el hecho investigado, coincidencia o razonable correspondencia en los distintos testimonios, ser precisa, objetiva, concordante, sincera, específica, imparcial y concluyente, a lo que se le une la inmediatez o cercanía del hecho (conf. Enrique M. Falcón, Tratado de la Prueba, tomo 2, edición 2003, editorial Astrea, pág. 380), todo lo cual encuentro presente en los testimonios mencionados.-

Por otro lado, no coincido con la importancia que pretende otorgarle el actor a las declaraciones de los testigo R. y L. para dilucidar la causa del despido, dado que si bien refirieron haber sido empleados de A. S.A., declararon haberse desvinculado de la empresa tiempo antes de los hechos ocurridos y solo refirieron sobre el comportamiento del actor hacia ellos y las tareas que desarrollaron para la demandada, sin referirse en modo alguno respecto a los hechos que constituyeron la injuria laboral.-

En consecuencia, no cabe sino concluir que la empleadora acreditó los incumplimientos invocados en su decisión rupturista los que, a mi entender, fueron lo suficientemente graves

como para impedir la prosecución del vínculo laboral, de conformidad a lo dispuesto por el art. 242 LCT. -

Asimismo, cabe señalar que no resulta aplicable la presunción a favor del trabajador prevista en el art. 9 LCT, en tanto las pruebas no arrojaron dudas, sino que la contienda se resolvió en el plano de la certeza probatoria. -

No se me pasa por alto que el trabajador en su demanda sostuvo que el despido en realidad se originó por su reclamo de correcta registración y por diferencias salariales realizado en fecha 03/02/2020, en un contexto de maltrato laboral por parte de sus superiores. Ello configuraría un supuesto de lo que se conoce como “despido represalia”.-

Ahora bien, sin perjuicio de lo que diré al momento de analizar las diferencias salariales, lo cierto es que el accionante no logró acreditar a lo largo de este proceso que el despido fue motivado en su reclamo, pese a que la prueba de ello se encontraba a su cargo (art. 381 del CPCC). Por el contrario, tengo para mi, que la demandada acreditó los hechos graves en los cuales sustentó la injuria. -

Por todo lo hasta aquí desarrollado, considero que el despido dispuesto por la empleadora se encuentra justificado frente a las faltas cometidas por el actor que implican negativa a realizar tareas y violación de los deberes de conducta (arts. 62, 63, 84 y 86 LCT).-

Al confirmarse que el despido fue justificado resultan improcedentes las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, así como las multas de la Ley 25.323 y la del DNU 34/2019.-

Tampoco resulta procedente el reclamo por horas extras, en tanto si bien todos los testigos coincidieron en que hubo épocas de mayor trabajo por haber ingresado más animales a la zona de faena, ninguno de ellos indicó categóricamente que el actor trabajara en una jornada que se extendiera más allá de las 8 hs. diarias. Por otro lado, de los recibos de haberes acompañados surge que al actor se le abonaban por los días feriados y horas extras trabajadas y, asimismo, de las planillas de asistencia acompañadas por la demandada no surge que el actor se haya desempeñado en una jornada de hasta 16 hs. como lo sostuvo en su demanda y en su recurso.-

Ahora bien, considero que asiste razón al actor en su reclamo por deficiente registración, por cuanto entiendo que quedaron acreditadas las tareas acordes a la categoría laboral denunciada en la demanda (“semi calificado S.C.” del CCT 56/75). -

En efecto, por un lado, la empleadora al describir las tareas realizadas por P., además de las tareas acordes a la categoría consignada en los recibos de haberes (peón práctico), refirió que se desempeñó en las mesas del sector denominado “zona roja” donde llegan las cabezas

de los animales, se saca la carne de las quijadas, se separa la lengua hígado y vísceras de la vaca.-

Asimismo, los testigos V. E. L. y E. I. R., declararon que P. se encontraba inicialmente trabajando en los corrales y luego fue ascendido a la zona verde (L.) y a la zona roja (R.). Asimismo, el testigo ofrecido por la demandada J. declaró que cuando ingresó en febrero del año 2019 P. se encontraba trabajando en la "zona roja (donde va el corazón el hígado y la cabeza) sacando carne de la cabeza". -

A ello cabe añadir que la demandada acompañó como documental una copia digitalizada del Memorandum N° 09/2019 mediante el cual dispuso una sanción al trabajador por la incorrecta manipulación de productos y subproductos, lo que implica que las tareas del actor no se limitaban a la limpieza en los distintos sectores del establecimiento.-

El CCT 56/75 prevé la categoría de semi calificado para los trabajadores que se desempeñen en el área de Menudencias Frescas de Vacunos, entre cuyas tareas se encuentra la de recortar carne de cabeza. Por lo que, habiéndose consignado erróneamente en los recibos de haberes que el actor detentaba la categoría de "P.P" (peón práctico) conforme surge de la prueba documental acompañada por la demandada en su escrito inicial (ID 237872), corresponde revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de hacer lugar al reclamo por diferencias salariales exclusivamente por la deficiente categoría consignada en los recibos del trabajador.-

V. Conclusión.-

Por los motivos expresados, corresponde revocar parcialmente la sentencia apelada y condenar a "A. S.A." a abonar a J. C. P. las diferencias salariales resultantes de la deficiente registración de la categoría del trabajador, ello por el período no prescripto, y con más intereses calculados a la tasa activa del B. del C. S.A para sus operaciones generales vencidas, desde que cada suma es debida y hasta el efectivo pago, con capitalización de los mismos a la fecha de interposición de la demanda (conf. art. 770 inc. b) CCyCN), las que deberán ser determinadas en la correspondiente etapa de ejecución (arts. 503 y cctes. del CPCC).-

VI. Costas y honorarios. -

En función de que se propone la modificación del fallo de grado, se impone la readecuación de las costas y honorarios de la anterior instancia, de acuerdo a lo establecido en el art. 282 del CPCC.-

Con respecto a las costas de ambas instancias, teniendo en consideración que mediante el presente pronunciamiento se confirma que el despido resultó justificado y por ende se rechazan los rubros indemnizatorios y solamente se hace lugar a un porción del reclamo

por diferencias salariales (las provenientes de la deficiente categorización), ponderando su implicancia económica en el juicio, propongo que se impongan en un 80% al actor y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 del CPCC).-

En cuanto a los honorarios de primera instancia propongo regular los de las letradas apoderadas del actor, Dras. M. G. M. y M. E. E. P., en conjunto, en un 13%, y a los letrados apoderados de la demandada, Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 17%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).-

Finalmente, y respecto a los honorarios de alzada, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos, propongo que los honorarios de las Dras. M. G. M. y M. E. E. P. se regulen, en conjunto, en un 3,75% calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4).-

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.-

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Peral expreso:-

I.- En el voto precedente la Dra. Cordón Ferrando reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por el actor. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, sólo hare mención a las conclusiones del pronunciamiento de primera instancia y seguidamente ingresaré al análisis y tratamiento de las cuestiones planteadas por la parte recurrente.-

II. A modo de apretada síntesis de las conclusiones y de los fundamentos de la sentencia recurrida, cabe puntualizar que la Jueza de primera instancia en base a las declaraciones testimoniales de C. J., M. A. y G. C. tuvo por probada la injuria invocada por la empleadora para justificar el despido del actor, la que consistió en: 1) haberse negado a retirar desperdicios en el sector corrales pese a habérsele indicado que al día siguiente habría una inspección de S. insultando a su superior jerárquico retirándose; y 2) haber discutido e insultado al día siguiente al encargado de seguridad de la planta.-

Por otra parte, tuvo por no acreditada la deficiente registración de la relación laboral alegada en demanda y rechazó los reclamos por diferencias salariales, por considerar no acreditados los extremos invocados en su fundamento de dichas pretensiones.-

--III. Reseñadas brevemente las conclusiones de la sentencia, conforme al orden dado por la Dra. Cordón Ferrando en su voto, seguidamente analizaré los planteos articulados en el escrito de expresión de agravios. -

La representación letrada del actor en el primer agravio cuestiona la valoración realizada por la sentenciante respecto a todas las declaraciones testimoniales así como de

la prueba informativa de S. Afirma que se encuentra probada la situación de abuso y hostigamiento hacia el trabajador añadiendo que la tarea que éste se negó a realizar tuvo que ser finalmente cumplida por otros operarios de la planta.-

En su segundo agravio cuestiona el rechazo de las indemnizaciones y conceptos derivados del despido, afirmando que se encuentra probado que el actor no realizaba funciones de limpieza sino que se dedicaba a la manipulación de productos. Asimismo, sostiene que se encuentra probada la jornada laboral de 16 hs. alegada en la demanda. En base a todo ello solicita se haga lugar a las indemnizaciones reclamadas, las diferencias salariales y la multa del art. 1 de la Ley 25.323.-

Para comenzar con el análisis de las cuestiones planteadas y estando frente a un despido con invocación de causa, cabe recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido consignada en la comunicación antes referida (conf. Fernández Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo” 2da. Ed.Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).-

--Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral que da derecho a la extinción del vínculo laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en derecho penal. En ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador (mi voto en SDL N° 24/2022.-

En el caso, al despedir al actor mediante misiva de fecha 30/06/2020, para justificar la decisión rupturista la demandada le endilgó: 1) haberse negado el día 29/06/2020 a retirar los desperdicios existentes en el sector de corrales, pese a habérsele indicado la urgencia de esa tarea debido a que al día siguiente concurriría a la planta una inspección veterinaria, discutiendo y elevando el tono de su voz hacia su superior jerárquico — J.— a quien le dijo “sos un garca como todos los de tu iglesia” por estar disconforme con el trabajo que le indicaba, mostrando una actitud pendenciera y desafiante hacia su jefe y terminar el horario sin completar el trabajo encomendado el que, dada su importancia, debió ser terminado por otros operarios que vieron sus tareas sobrecargadas. 2) que el día 30/06/2020 a las 08:40 hs. aproximadamente, en la oficina de ingreso, al ser preguntado por el encargado de seguridad -Sr. C. R.- sobre lo acontecido en el día anterior, comenzó

a levantarle el tono de voz insultándolo y amenazándolo, situación que fue observada por personal de la administración y el señor G. Q. (socio gerente).-

El actor negó dichas imputaciones al contestar la misiva de despido y también alegó que con anterioridad fue sancionado injustamente con el objeto de realizar después un despido con causa, como se efectuó, por haber intimado que se registre correctamente el vínculo y se le abonen feriados y horas extras trabajadas, lo que, afirma, derivó en hechos de violencia laboral, maltrato, hostigamientos y humillaciones.-

En la sentencia recurrida, en mi criterio con acierto, la magistrada de grado por lo expresado por los testigos J., A. y C. tuvo por probados los hechos y situaciones invocadas en la misiva que se comunicó el despido.-

Si bien en el escrito de expresión de agravios, se cuestiona la valoración de la prueba testimonial realizada por la sentenciante, el ataque es insuficiente para descalificar la sentencia.-

Pese a que comparto la valoración de la prueba testimonial realizada en la sentencia recurrida y que no encuentro objeciones al respecto, igualmente es oportuno destacar que el Juez de Primera Instancia es libre a la hora de apreciar la convicción que le genera la prueba producida con el solo límite de no caer en arbitrariedad o ilegalidad. Siendo ello así, quien pretende impugnar la apreciación de la prueba debe demostrar esa arbitrariedad o ilegalidad y no le basta con proponer otra interpretación. -

Conforme dicho criterio, esta Sala ha precisado que la apreciación de la prueba efectuada por los jueces de grado “constituye una decisión tomada por el juzgador en el centro o núcleo mismo de sus facultades, que constituye el ámbito de mayor discrecionalidad y legítimo arbitrio que le concede el ordenamiento, no bastando impugnarlas sobre la base de una opinión distinta sino que debe ensayarse, a su respecto, un ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución (“C., N. S. c/D., J. E. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” -Expte. 69 -Año 2013-;"J., C. D. c/ P. P. S.A. s/ Cobro de pesos" -Expte. 325 –Año 2009; "L., A. c/ S., R. s/ Cobro de pesos" -Expte. 117, año 2008-;“M., O. R. c/ P., J. A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” -Expte. N°173 -Año 2015-.-

Teniendo en cuenta las pautas reseñadas, advierto que los cuestionamientos de la recurrente consisten en un mero desacuerdo con la valoración que realizó la jueza de grado respecto de la prueba testimonial, sin que se observe que permita descalificar el razonamiento y las conclusiones de la magistrada de grado. -

Al respecto, es oportuno señalar que la sentenciante analizó la totalidad de declaraciones testimoniales y las confrontó y en base a ello, después de evaluar las

declaraciones de A. y de C. otorgó valor probatorio a los dichos de J. y también explicó de manera razonada que los testimonios de R. y L. no tienen relevancia respecto de los hechos controvertidos en la causa.-

Surgiendo de la prueba testimonial, la que como indique en párrafos precedentes fue debidamente valorada, que el actor efectivamente se negó a realizar las tareas que le fueron encomendadas por su superior jerárquico, esa negativa no puede considerarse justificada o minimizarse por el hecho que no se haya realizado inspección de S. en la fecha indicada, como se pretenden al fundarse el recurso bajo análisis.-

Pese a las argumentos vertidos en el escrito de expresión de agravios, lo cierto es que de la prueba de autos surge que el actor se negó sin fundamento alguno a cumplir con una directiva expresa que la empleadora emitió conforme sus facultades de organización y de dirección (arts. 64 y 67 de la LCT) y además, insultó a su superior jerárquico por no estar de acuerdo con realizar la tarea encomendada.-

No teniendo duda que dichos extremos se encuentran acreditados por lo expresado por los testigos J., A. y C. y como los testigos testigo R. y L., nada aportaron en relación a los hechos en cuestión, ya que se desvincularon de la empresa tiempo antes de su ocurrencia, los cuestionamientos de la parte recurrente consisten en un mero desacuerdo con la valoración que realizó la jueza de grado respecto de la prueba testimonial, sin que se observe un ataque frontal y directo que lleve a descalificar el razonamiento seguido.-

Para finalizar con el análisis del despido, resta señalar que el actor no acreditó que la extinción del vínculo laboral fuera consecuencia o una represalia por haber reclamado la correcta registración de la relación y diferencias salariales mediante misiva de fecha 03/02/2020, pese a que -como destaca la Dra. Cordón Ferrando en su voto- la carga de la prueba de ello estaba a su cargo (art. 381 del CPCC).-

Por lo hasta aquí expresado, en definitiva cabe concluir que la demandada acreditó los hechos y la conducta imputada al actor al despedirlo y que ésta, por su gravedad, da sustento a la decisión rupturista. En otras palabras, en mi criterio, el despido debe considerarse justificado (art. 242 LCT) y en consecuencia, las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, así como las multas de la Ley 25.323 y la del DNU 34/2019, son improcedentes.-

Por otra parte, tampoco puede receptarse el reclamo por horas extras, dado que de la prueba producida no surge acreditado que el actor hubiera trabajado en jornadas que excedieran la jornada legal normal y que no se le haya abonado el recargo correspondiente. Al respecto, cabe puntualizar que de los recibos de haberes surge que se le abonaba por los días feriados y por horas extras trabajadas y asimismo, de las planillas de asistencia

acompañadas por la demandada no surge que el actor se haya desempeñado en jornadas de hasta 16 hs., como se afirma en demanda y en el escrito de expresión de agravios.-

Si bien debe confirmarse el rechazo de los reclamos referidos, distinta es la situación del planteo y reclamo por deficiente registración, ya en la causa se acreditó que las tareas realizadas por el actor debieron ser encuadradas en la categoría “semi calificado S.C.” del CCT 56/75, como se sostiene en demanda.-

Dicha categoría, según lo establece el convenio colectivo referido, está prevista para los trabajadores que se desempeñen en el área de Menudencias Frescas de Vacunos, entre cuyas tareas se encuentra la de recortar carne de cabeza y esas tareas se acreditó en la causa que eran realizadas por el actor. Así surge de la prueba testimonial, de la documental aportada con la contestación de demanda (Memorandum N° 09/2019 mediante el cual dispuso una sanción al trabajador por la incorrecta manipulación de productos y subproductos) y de lo expresado por propia demandada al describir las tareas realizadas por P.-

--En consecuencia, estando acreditada la realización de tareas que corresponden a la categoría laboral invocada en la demanda y siendo ésta distinta a la registrada, corresponde receptar el reclamo por diferencias salariales por ser incorrecta la categoría consignada en los recibos.-

Dichas diferencias, conforme fueron reclamadas, deben reconocerse por el periodo no prescripto y tendrán que ser determinadas en la etapa de ejecución (arts. 503 y cctes. del CPCC). Asimismo, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago, se deben adicionar intereses a la tasa activa del B. del C. S.A para sus operaciones generales vencidas, con capitalización de los mismos a la fecha de interposición de la demanda (art. 770 inc. b) CCyCN). -

IV.--- Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta de revocar parcialmente la sentencia apelada y hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por J. C. P. contra A. S.A., respecto de las diferencias salariales correspondientes a la deficiente registración de la categoría laboral, cuyo monto tendrá que ser determinado en la etapa de ejecución, con más los intereses y capitalización indicados precedentemente.-

--En virtud de la solución que propongo, conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, considerando que se confirma que el despido fue justificado y que se reconoce uno sólo de los rubros reclamados, las costas de ambas instancias se deben imponer en un 80% al actor y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 del CPCC).-

En cuanto a los honorarios de los letrados intervinientes en ambas instancias, teniendo en consideración la importancia, extensión y resultado de las tareas profesionales, deberán

regularse en los porcentajes propuestos por la Dra. Cordón Ferrando (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13 y 46 de la Ley de Aranceles).-

Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:-

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:-

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, haciendo lugar parcialmente a la demanda instaurada por J. C. P. contra A. S.A., condenando a esta última a abonar al actor, en el plazo de diez (10) días computados desde que quede firme la liquidación, las diferencias salariales resultantes por deficiente registración de la categoría del trabajador, cuyo monto deberá ser determinado en la correspondiente etapa de ejecución, con más los intereses y capitalización indicados en el respectivo considerando.-

B) IMPONER las costas de ambas instancias en un 80% al actor y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 del CPCC).-

C) REGULAR los honorarios de primera instancia a las Dras. M. G. M. y M. E. E. P., en conjunto, en un 13%, y a los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 17%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).-

D) REGULAR los honorarios de alzada a las Dras. M. G. M. y M. E. E. P., en conjunto, en un 3,75% calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4).E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

Así lo voto.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:-

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Cordón Ferrando, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.-

Así lo voto.-

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse en uso de licencia la restante Vocal de Sala Dra. Natalia I. Spoturno (art. 274 del C.P.C.C. y art. 9 del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 S.T.J.Ch.), pasándose a dictar:-

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:-

O FABIÁN GRIFFITHS
TARIO DE CAMARA

REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, haciendo lugar parcialmente a la demanda instaurada por J. C. P. contra A. S.A., condenando a esta última a abonar al actor, en el plazo de diez (10) días computados desde que quede firme la liquidación, las diferencias salariales resultantes por deficiente registración de la categoría del trabajador, cuyo monto deberá ser determinado en la correspondiente etapa de ejecución, con más los intereses y capitalización indicados en el respectivo considerando.-

IMPONER las costas de ambas instancias en un 80% al actor y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 del CPCC).-

REGULAR los honorarios de primera instancia a las Dras. M. G. M. y M. E. E. P., en conjunto, en un 13%, y a los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 17%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).-

REGULAR los honorarios de alzada a las Dras. M. G. M. y M. E. E. P. en conjunto, en un 3,75% calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4).-

Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

MARCELO FERNANDO PERAL
JUEZ DE CÁMARA

FLORENCIA CORDÓN FERRANDO
PRESIDENTA

REGISTRADA BAJO EL Nº 77 DE 2023 - SDL.- Conste.-

RICARDO FABIÁN GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA