

EXPTE. 13-04951921-9-1

EMPRESA DISTRIBUIDORA DE
ELECTRICIDAD DE MENDOZA
SOCIEDAD ANONIMA EN J.
15903 EDEMSA C/ARROYO RI-
CARDO HERIBERTO P/ TUTELA
SINDICAL S/ REC. EXT. PROV.

SALA PRIMERA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la actora en contra de la sentencia dictada por la Segunda Cámara Laboral de la Segunda Circunscripción Judicial a fs. 211 de los autos 15903.

EDEMSA interpuso demanda pidiendo la EXCLUSION DE TUTELA SINDICAL del Sr. RICARDO HERIBERTO ARROYO delegado de personal, a quien pretende despedir alegando que agredió física y verbalmente a un representado en horario y lugar de trabajo, produciéndole graves lesiones en su rostro y amenazándolo. Acompañó actuación notarial.

La Cámara rechazó la demanda por considerar que la parte actora no ha demostrado la existencia del hecho que motivó la acción entablada, ya que el mismo no presenta entidad suficiente para justificar la sanción de despido con justa causa, mediante la sentencia objeto de recurso extraordinario.

II. Funda el recurso en el art. 145 II incs. a), c), d) y g) del CPCCT.

Se agravia en cuanto la Cámara resta valor probatorio al Acta Notarial en la que constan las declaraciones de las personas presentes cuando ocurrieron los hechos, en el marco de una investigación interna de la empresa y otorga mayor poder de convicción a otras declaraciones que por ser producidas tiempo después pueden contener imprecisiones. Que está probado que Arroyo le pegó a Vázquez (declaración de Martínez, Cordero

y Olivares, mientras que Cannatella y Ramírez se contradicen). Que de la prueba no surgen las virtudes que la Cámara le atribuye al empleado y que la antigüedad no puede ser invocada para atenuar consecuencias del hecho grave. Que su parte actuó con prudencia haciendo la investigación, que la declaración de Vásquez coincidía con la de otros empleados. Que la denuncia penal por parte del agredido no es un requisito y pretender que se sancionara al agredido sería volver a victimizarlo. Que el médico otorgó a Vásquez licencia por la ansiedad que provocó la situación de estrés. Que la indisciplina se agrava por las amenazas que siguieron al golpe de puño. Señala también que no se ha tenido en cuenta la conducta del señor Arroyo durante el proceso. Concluye que no se demostró persecución política o gremial, que su parte debe cuidar la salud y seguridad de sus trabajadores.

III. V.E. ha sostenido que la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de considerar hechos y pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación (L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos), y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio excepcional ante hechos que la muestren manifiesta, contundente, no siendo procedente cuando sólo media una crítica o ante la mera discrepancia con el fallo impugnado, pues de lo contrario se haría de aquel una instancia ordinaria contraviniendo todo el sistema constitucional recursivo (L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343).

Si bien la parte quejosa ha invocado diversas causales o subespecies de arbitrariedad, no ha evidenciado fehaciente ni suficientemente (Cfr: Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p. 195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276) la configuración concreta, acabada y certera de ninguna. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su resolución en crisis, donde aquella afirmó, razonablemente y fundada en las pruebas rendidas, que:

a) para levantar la protección especial es determinante probar acabadamente la existencia de motivos objetivos al suponer el carácter antisindical de las decisiones del empleador y que en el caso

la actora no ha logrado probar los hechos violentos en los que se basa el pedido de exclusión de la garantía sindical;

b) que de la prueba testimonial surge que Arroyo era una persona correcta y buen empleado, con treinta años de antigüedad, que no tiene sanciones ni antecedentes desfavorables que permitan calificarlo como conflictivo y que en definitiva, este hecho es el único que se le conoce al trabajador durante todos los años de servicio para con la empresa;

c) que ante la gravedad del hecho no se pidieron explicaciones de lo sucedido en forma escrita ni en forma verbal a Arroyo ni a Vázquez y solo se requirió a una escribana pública que labrara Acta con declaraciones de testigos;

d) que tampoco se ha acreditado denuncia penal de parte de Vázquez, a quien no se invoca ni demuestra que se lo haya sancionado cuando insultó, agredió, y se abalanzó hacia su compañero de trabajo y hasta sus compañeros tuvieron que separarlos;

e) que no se probó que hubiera daño a la empresa, desprestigio a la misma por el hecho ocurrido. Estos argumentos no logran ser suficientemente desvirtuados.

Se ha sostenido que “en materia de pruebas trasladadas (aquellas que se practica o admiten en otro proceso y que son presentadas en copia auténtica o mediante desglose del original si la ley lo permite), hay que distinguir: a) si son o no testimoniales recibidas en otro proceso del cual es o fue parte la persona contra quien se oponen en un nuevo proceso; o b) extra - proceso con su citación previa. En el primer supuesto, los testimonios tienen plena eficacia probatoria sin necesidad de ratificación siendo suficiente su traslado en copia auténtica, adicionada con las que establezcan aquella circunstancia. En los demás casos es indispensable la ratificación del testimonio por el mismo testigo, dando lugar al control de la prueba por la contraria. (LS400-016); “...la prueba no puede producir efectos contra quien no fue parte en el proceso donde se admite o practica, por prohibirlo el principio de contradicción, es indispensable proceder a su ratificación. (Devis de Echandía Teo-

ría General de la prueba Judicial T. I. pag. 367/368 LS374 – 126; L.S.400 - 016).

En el caso de autos, la recurrente se abroquea en el valor que otorga a una prueba preconstituída como es el Acta Notarial, en la que los testimonios si bien no carecen totalmente de valor probatorio cuando han sido reconocidos en el proceso, deben ser corroborados con los otros medios de prueba y las declaraciones testimoniales rendidas en la audiencia de vista de causa que el Tribunal valora con la inmediatez propia del proceso laboral.

En este sentido ha sostenido V.E. que: en el proceso laboral rige el principio de la oralidad, que implica la inmediatez, es decir, el contacto directo del juzgador con el material probatorio, que tiene por objetivo la búsqueda de la verdad real (LS378 – 137), ello implica en el desarrollo de su procedimiento un análisis mucho menos formal, más discrecional que el realizado por los jueces ordinarios, y una menor injerencia en su contralor por parte del Tribunal extraordinario. Este principio de verdad real le permite a la Cámara del Trabajo examinar los testigos más allá de las preguntas de las partes, y de fundar sus conclusiones con amplitud en los dichos de tales testigos, que aparecen como el medio de prueba más eficaz para la demostración de los hechos invocados por las partes. (LS266-487;LS532-256).

Del análisis de la prueba surge el altercado entre los empleados Arroyo y Vásquez, lo que el A quo no tiene por acreditado es la forma en que la empleadora alega que ello ocurrió como para poder calificar la conducta del actor de grave incumplimiento. Pero además, la Cámara tuvo en cuenta también los antecedentes y falta de sanciones que valorados en función de la antigüedad, resultan de gran importancia para descartar que se tratara de una persona conflictiva como lo calificó la actora y esa conclusión no resulta irrazonable.

En conclusión la Cámara consideró que actora no ha demostrado la existencia de un hecho que presente entidad suficiente para justificar la sanción de despido con justa causa y esta es una facultad de los Tribunales de grado que solo es revisable en forma excepcional. Así se ha sostenido que la gravedad de la injuria para justificar el despido es una facul-

tad del Tribunal de grado que no puede revisarse en la instancia extraordinaria salvo caso de arbitrariedad manifiesta que no se verifica. (Autos 13-03709976-1/1 - DIAZ ERICA LOENA EN J C/ MEGAMATORISTA ZF SA P/ DESPIDO P/ REC EXT INC CAS Fecha: 16/10/2018).

Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que habría que resolver el recurso extraordinario provincial planteado conforme los parámetros ut supra indicados.

Despacho, 23 de junio de 2021.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General