Expte. 13-05346934-9-1 "PARDO BRIAN... EN J° 160.989 "PARDO..." S/ REP."

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Brian David Pardo y Maoming S.A., por intermedio de sendos apoderados, interponen Recursos Extraordinarios Provinciales contra la sentencia dictada por la Sexta Cámara del Trabajo, en los autos N° 160.989 caratulados "Pardo Brian David c/ Fideicomiso Tierras de Maipú y otro p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Brian David Pardo, entabló demanda, por $ 458.380,58, contra Maoming S.A., administrador del Fideicomiso Tierras de Maipú, por los conceptos de vacaciones, diferencias salariales, e indemnizaciones por despido, por falta de preaviso, y de los artículos 1 y 2 de la Ley 25323.

Corrido traslado de la demanda, la parte accionada la contestó solicitando su rechazo.

El fallo hizo lugar parcialmente a la demanda por $ 1.697.971.-

II.- AGRAVIOS:

1) Recurso de Brian David Pardo:

Se agravia el recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que carece de fundamentación; que omite pruebas decisivas; y que afecta su derecho de defensa.

Dice que se valoró arbitrariamente la prueba testimonial; que sólo su parte sufrió lesiones y que el Sr. Terrero se fue del lugar por sus propios medios; que los testigos eran de referencia; y que no hubo proximidad entre la injuria y el despido.-

2) Recurso de Maoming S.A.:

La censurante asevera que el decisorio es arbitrario; que interpreta erróneamente y se aparta de normas legales; que viola sus derechos de defensa, al debido proceso y de propiedad; y que valoró parcialmente la prueba.

Expresa que no hubo intimación fehaciente al pago de diferencias salariales; que la relación se desenvolvió bajo el C.C.T. 144/90, no del 458/06; que no se restaron los montos denunciados como abonados; y que se hizo una diferenciación infundada, en cuanto al inicio del cómputo de los intereses.-

III.- Este Ministerio Público estima que los recursos extraordinarios provinciales interpuestos no deben ser acogidos, los que serán tratados en forma conjunta.

A los efectos de dictaminar, cabe memorar que 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 fundamentación1, 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 recursivo2.

Si bien los quejosos han tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no han evidenciado, fehaciente ni suficientemente3, la

---

1 L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos.

2 L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343.

3 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.

configuración concreta, acabada y certera de sus planteos. En realidad, discrepan, o disienten, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su sentencia cuestionada, donde aquella afirmó, razonablemente, y fundada en las pruebas rendidas, en jurisprudencia, doctrina y derecho, que:

1) No se había puesto en crisis, la fecha de ingreso y egreso del trabajador, ni el marco convencional de aplicación -C.C.T. 458/06-, expresamente reconocido en la contestación de demanda;

2) No advertía que los testigos hubieran incurrido en falsedad ni en contradicciones que permitieran calificar su declaración de parcialidad y privarla de validez, siendo coincidentes sus manifestaciones con los hechos debatidos, y que había que tener en cuenta que los sucesos laborales se habían producido dentro de una comunidad de trabajo, y que quienes participaban en ella eran los únicos que podían dar fe de lo acontecido con mayor claridad4;

3) El comportamiento del Sr. Pardo había sido, a todas luces, atentatorio de estas reglas axiológicas y constitutivo de un accionar objetivamente incorrecto, negligente, descuidado, desprevenido y que habían constituido inobservancias a los elementales deberes de conducta y prestación a su cargo;

4) La resolución del distracto había sido tomada por

---

4 Se memora que se ha fallado, respecto de la valoración de la prueba testimonial en el proceso laboral y en virtud de la inmediación y la oralidad, que resulta importante la recepción directa y personal que hacen los jueces de grado, lo que posibilita una apreciación de los dichos de los testigos direccionada a la búsqueda de la verdad que no es revisable en la instancia extraordinaria [Cfr. S.C., expte. CUIJ: 13-02848935-2 (012174-11441901) “Stratton”, 01/07/2016]; y que los jueces laborales reciben, personal y directamente, los testimonios en la audiencia de vista de la causa, observan a los testigos, examinan su capacidad, credibilidad y habilidad al momento que declaran, escuchan directamente sus testimonios, perciben su lenguaje corporal, las notas de veracidad o mentira en los gestos, la voz, el nerviosismo o tranquilidad con que deponen, y valoran libre y soberanamente su fuerza probatoria, con el empleo de las reglas de la sana crítica racional: sicología, lógica y experiencia (Arg. arts. 54, tercer párrafo; 61; y 69 incs. b) y e) de la Ley N° 3.918. V. cfr. tb. S.C., L.S. 380-131 y 464-000. En doctrina, Devis Echandía, Hernando, "Teoría General de la Prueba Judicial", pp. 251 y 272).

la demandada guardando una inmediata contemporaneidad con la fecha de los hechos en que se apoya y adecuada proporcionalidad con la gravedad de la falta, habiéndose respetado el tiempo transcurrido entre el evento reprochado, el alta médica otorgada y la denuncia causada del contrato, no advirtiéndose conducta discriminatoria alguna de la firma demandada, que determinara atender el reclamo indemnizatorio pretendido por el demandante con sustento a los argumentos brindados;

5) Reputaba al despido como una decisión ajustada a derecho y se expedía por la improcedencia de los rubros indemnizatorios pretendidos, y las multas reclamadas en el marco de la Ley 25323, por estar directamente vinculada su procedencia a un despido incausado, no siendo el caso; y

6) Respecto al monto por el cual se rechazaba la demanda, correspondía aplicar igual tasa a la admisión de aquella, Ley 9041, desde la fecha de interposición de la demanda (22-06-2020).

Finalmente y en acopio, no debe perderse de vista que V.E. ha sentado que la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad, es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces, y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria5; y que la proporcionalidad entre la injuria y el despido, es una cuestión de hecho y de evaluación probatoria, actividad propia y discrecional de los jueces de mérito6. Concordantemente, se ha postulado que siempre será el juez quien, como tercero imparcial, ha de apreciar los hechos o el estado de cosas que se alegan como constitutivos de justa causa7, determina si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual8, y debe calificar los hechos como

---

5 L.S. 330-148; 447-245 y 460-172, entre otros.

6 L.S. 282-001.

7 Cfr. Pirolo, Miguel Á., “Legislación del trabajo sistematizada”, p. 274.

8 Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge, Mario Ackerman y ots., “Derecho del trabajo”, t. 1, p. 68.

injuriosos9.-

IV.- Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, se aconseja el rechazo del recurso extraordinario provincial planteado.-

DESPACHO, 02 de octubre de 2023.-

9 Cfr. Etala, Carlos, "Contrato de trabajo", t. 2, 2019, p. 254.

Firmado digitalmente por: ROUSSELLE Laura
Fecha: 5/10/2023 14:18:41