



PODER JUDICIAL

JUICIO. "INCA S.A.C.I. c/ Virgilio Villalba s/ justificación de causal de despido"

ACUERDO Y SENTENCIA No. 41 -



En la ciudad de Asunción, a los treinta días del mes de MAYO del año dos mil, estando reunidos en la sala de Acuerdos del TRIBUNAL DE APELACION DEL TRABAJO, Segunda sala, 7° Piso del Palacio de Justicia, los señores Miembros RAMIRO BARBOZA, CONCEPCIÓN SANCHEZ y MIRYAM PEÑA, bajo la Presidencia del primero de los nombrados, se trajo a acuerdo el expediente caratulado, "INCA S.A.C.I. c/ Virgilio Villalba s/ justificación de causal de despido" a fin de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la S.D. N° 145 de fecha 12 de agosto de 1999, dictada por el Juez de Primera Instancia en lo Laboral de Primer Turno.

31 MAYO 2000

Previo estudio de los antecedentes, el Tribunal resolvió plantear la siguiente,

CUESTIÓN:

Está ajustada a derecho la sentencia apelada?

Conforme al sorteo de ley, dio como resultado el siguiente orden, RAMIRO BARBOZA, MIRYAM PEÑA y CONCEPCION SANCHEZ

A SU TURNO RAMIRO BARBOZA, DIJO:

Que por S.D. N° S.D. N° 145 de fecha 12 de agosto de 1999 la Juez de Primera Instancia en lo Laboral de Primer Turno resolvió hacer lugar, con costas, a la demanda laboral planteada por la Firma INCA S.A. contra el Sr. VIRGILIO VILLALBA, dando por demostradas las causales de terminación del contrato de trabajo, así como dar por terminado el contrato que vincula a la firma con el demandado exonerando a la firma de toda responsabilidad de indemnizar.

Agravios:

En ocasión de la audiencia oral de expresión de agravios, el representante convencional de la parte demandada, manifestó cuanto sigue; "... en primer lugar formula los antecedentes que hacen al caso y que guardan relación con el sistema establecido por la empresa del trabajo por producción, señalando que el mismo se inscribe dentro de la tendencia de flexibilización de las labores, afectando inclusive la jornada laboral de 8 horas y fomentando la tercerización de algunas actividades. Los problemas que surgieron a consecuencia de éste cambio en el sistema de producción generó huelga y el despido de dirigentes sindicales, algunos de ellos considerados ya por ésta cámara de Apelación. Cabe señalar que el trabajador contaba con una antigüedad de 14 años y 6 meses, que el juicio de justificación de despido se inició en 1996 y que concluye en ésta oportunidad cuando el trabajador ya ha fallecido. La empresa ha sostenido al pretender justificar la causal de despido, que el trabajador ha incurrido anteriormente en numerosas faltas y que en éste sentido conviene señalar que la mera comunicación de la suspensión a la Dirección del Trabajo, no demuestra en ningún caso que ello se produjo exactamente, además factores tales como la contemporaneidad y la proporcionalidad no han sido tenidos en cuenta por el inferior. A f. 138 de autos el trabajador negó las acusaciones hechas en su contra y el inferior sostuvo en cambio que los dos testigos ofrecidos por la empresa sostienen que la cometió. Sin embargo si se analizan las declaraciones de éstos dos testigos se puede apreciar que los mismos se encontraban en lugares

ADOLFO ABDO ROJAS

RAMIRO BARBOZA

MIRYAM PEÑA

CONCEPCION SANCHEZ GODOY

distantes al lugar en el cual se produjeron los hechos y que además, en la propia declaración de uno de ellos se sostiene que el trabajador utilizó el termino "jaguá" que no tiene la connotación que se suele dar en el español de "perra", desvirtuando totalmente las afirmaciones hechas por la empresa. La sentencia recurrida no hace ninguna referencia a la declaración de los testigos rendida por su parte, cabe señalar que a f. 165 el Sr. Apuril, con quien el demandado trabajó, sostiene enteramente lo contrario. Los demás testigos manifestaron claramente que no existió ningún tipo de insulto y en consecuencia, resulta enteramente contrario a lo sostenido en el considerando de la resolución recurrida. Existe además a f. 161 de autos la absolución de posiciones del representante de la empresa quien ante la primera pregunta que se le formulara aceptó que el trabajador fue suspendido injustamente. Tal hecho no fue considerado en la resolución recurrida. Por todos éstos argumentos su parte solicita la revocatoria de la sentencia de primera instancia, con costas y al mismo tiempo formula el petitorio en el sentido de que la opción prevista en la ley acerca de percibir la indemnización correspondiente en vez del reintegro, constituye un pedido enteramente viable ante el fallecimiento del trabajador, circunstancia por la cual formula la presente opción".

A su vez, la representante convencional de la parte actora contestó oralmente los agravios de la adversa manifestando; "...Que la sentencia debe ser confirmada porque se ajusta a derecho. Los puntos sobre los cuales se trabó la litis han sido; el salario del trabajador y las causales de despido. Debe quedar convenientemente aclarado que siendo obligación de la patronal la demostración de la prueba de la percepción del salario mínimo así como de la existencia de las causales de despido, éstas son las pruebas que deben ser tenidas por el inferior al dictar su resolución, ya que es responsabilidad de la empresa conforme a la ley, su demostración. Ha quedado demostrado que el salario que percibía el trabajador era de Gs. 436.000 cuya firma se halla reconocida, constituyendo un documento hábil para la demostración del monto del salario que percibía el trabajador. La conducta observada por el trabajador durante los últimos 11 meses antes de la suspensión indican claramente las razones que obligaron a la empresa a tomar dicha decisión. Desde el mes de agosto de 1995 hasta mayo de 1996 el trabajador fue suspendido disciplinariamente por violar las normas del reglamento interno de trabajo y del Código Laboral, sintetizadas en llegadas tardías y traslados de un lugar a otro del establecimiento sin autorización, para finalmente ser protagonista del altercado con su jefa inmediata superior. Todas estas decisiones fueron comunicadas al trabajador quien se negó a suscribir las y la empresa las curso a la Dirección del Trabajo, y la ultima de ellas al propio sindicato. El trabajador nunca cuestionó ninguna de estas sanciones que le fueron aplicadas sin goce de sueldo, y así consta en el sumario administrativo en el que se han agregados todas estas pruebas. Las simples negaciones por parte del apelante no surten ningún valor ante las claras constancias obrantes como pruebas y ofrecidas por la empresa. Por tanto el trabajador reconoció las sanciones y el sumario confeccionado nunca fue declarado falso. En cuanto al cuestionamiento de los testigos ofrecidos por la firma INCA, todas las declaraciones han sido hechas por testigos hábiles, sin tacha alguna y concomitante con los hechos acaecidos. El término *jaguá* a que hace referencia el apelante, indudablemente no está utilizado en la forma por él indicada, pero que igualmente indica ofensivo. A f. 57 de autos, obra la declaración del Sr. Carlos Valdéz, que desvirtúa la otra objeción formulada por la parte demandada, quien alegó que los testigos no podían conocer de los hechos ya que fueron realizados lejos de sus lugares de trabajo. La verdad es que el altercado se produjo en la puerta de la oficina de la Jefa y el Sr. Valdéz afirmó haber estar sentado en su escritorio, y así lo confirmaron los demás testigos, inclusive la Sra. Mirna Godoy quien a f. 58 reconoció que el trabajador demandado se trasladó hasta la oficina de la jefa para indicarle el trabajo que tenía que hacer. El término *jaguá* utilizado es irónico, ofensivo y despectivo. En conclusión la sentencia cuestionada se ha basado en las constancias obrantes en estos autos y plenamente ajustadas a derecho, razón por la cual solicita la confirmación de la misma con costas."



PODER JUDICIAL

JUICIO. "INCA S.A.C.I. c/ Virgilio Villalba s/ justificación de causal de despido"

Caso de Autos:

En estos autos la inferior hizo lugar a la demanda planteada por la Firma INCA S.A. contra Virgilio Villalba sosteniendo que quedó demostrada judicialmente la existencia de las causales de terminación del contrato de trabajo prevista en el art. 81 inc. c), ll) y t) del C.T., dando por terminado el contrato de trabajo que vinculó a las partes.

En este sentido cabe recordar que el inc. c) del art. 81 habla de los actos de violencia, amenazas injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o Jefes de empresas, oficina o taller cometidos durante las labores, y en primer lugar deberá tenerse presente, que desde el momento en que la causa de terminación del contrato de trabajo podría eventualmente constituir un delito tipificado en las leyes penales, cabría la posibilidad de intervención de la jurisdicción del crimen si se trata de un caso de prejudicialidad.-

En cuanto a los actos de violencia, se refieren a aquellos casos en que se implica al trabajador por haber organizado riñas o sostener frecuentemente disputas con sus compañeros, o agresiones contra cualquier persona de la empresa o ajenas a ella en ocasión o como consecuencia del trabajo. Nuestra legislación en el inc. e), incorpora el caso en que estos se hayan cometido fuera del servicio.

En lo relativo a la injuria y estando minuciosamente detallada en nuestra legislación las causales de despido, no corresponde otorgar a la injuria la noción amplísima dada en otras legislaciones, donde se incorporan a dicho concepto causas tales como: las faltas de asistencia a las tareas, la detención del trabajador, la falta de puntualidad, la negligencia deliberada, etc. Por tanto, en nuestro derecho el concepto de injuria es bastante restringido, y el agravio que justifica la disolución del contrato, por este motivo, debe ser grave y que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral.

En cuanto a los malos tratos sean de palabra o de obra, configuran causal potencial de despido si ello se traducen en actos de violencia corporal, en amenazas, en insultos, improperios y otras múltiples formas de vejaciones o molestias. El Tribunal Supremo de España ha resuelto que no constituye causa de despido la simple discusión promovida por un trabajador al notificarle el Gerente la suspensión de su cargo; "pues discutir, debatir o ventilar razonadamente una materia o cuestión parece atributo personal innegable y, al menos de que se trasponga el limite que la corrección impone no implica acto contrario al respeto que debe guardarse a la representación patronal". Tampoco supone falta de respeto y consideración suficiente para dar lugar al despido la denuncia por un trabajador de algunas infracciones cometidas, a su juicio, por su superior inmediato, cuando resulten ciertos los hechos que denunciaba, siguiendo los lineamientos del convenio N° 158 del al O.I.T. que habla de la prohibición de despido cuando se trata del hecho de haber presentado una queja o entablado un procedimiento contra un empleador por presuntas violaciones de la ley o el reglamento.

En cuanto a la falta de acatamiento del trabajador de las normas que éste o sus delegados le indiquen, inc. ll) del mismo artículo, deberá recordarse que la actitud de indisciplina difiere de los actos de desobediencia (inc. t). Se deben obedecer las órdenes e instrucciones, que en la ejecución del trabajo se le den al trabajador; y se actúa indisciplinadamente cuando el comportamiento del trabajador evidencia actitud contraria a la normalidad que debe reinar en las relaciones entre



ADOLFO ABEDO ROJAS

RAMIRO BARBOZA

MIRYAM PEÑA

CONCEPCION SANCHEZ GODOY

patronos y dependientes. La indisciplina es causa de despido laboral por voluntad del empresario, cuando perturba el orden dentro del establecimiento. Por tanto, en ambos casos, deberá estarse a las circunstancias de hecho y a la gravedad de la insubordinación, a su trascendencia en orden al proceso de producción y disciplina interna del establecimiento. -----

Hasta aquí los comentarios relativos a las causales por la cuales el inferior hizo lugar a la demanda en contra del trabajador, pasando a considerar la relación de hechos que justificó la decisión del despido en este caso concreto. El hecho desencadenante, conforme se desprende al escrito de demanda (fs. 93 y 94 de autos), y siguiendo el texto del mismo, se produce el día 16 de mayo de 1996 a las 7:20 cuando la jefa de producción Rocío Ramírez procedió a entregarle la orden escrita de trabajo oportunidad en que le ordenó trabajar con el Sr. Juan Apuril en el manejo de la máquina de troquelado, a lo que el Sr. Villalba contestó que no iría a trabajar a otro lugar, ya que existía una resolución del Directorio mediante la cual se disponía que debía trabajar solamente ahí, a lo que la Sra. Rocío Ramírez respondió que los jefes son los que administran el trabajo del personal, a lo que el Sr. Virgilio Villalba en tono grosero e insultante respondió agrediendo verbalmente a la jefa de producción tratándola en términos y desagradables epítetos, como el de "perra", todo esto delante de los demás trabajadores de la sección. Sumado a la circunstancia de que el citado trabajador en los últimos 11 meses había sido suspendido disciplinariamente en varias ocasiones, disponiendo el Directorio la instrucción de un sumario para determinar la responsabilidad del trabajador, del que no participó el acusado Sr. Villalba (f. 77); en la que también consta que la Sra. Rocío Ramírez denunció al Sr. Villalba quien le había dicho; "no me interesa lo que vos digas, yo te conozco perfectamente a vos, sos una perra", afirmación que fuera corroborada por otros testigos actuantes en el sumario de referencia. -----

Los testigos ofrecidos por la parte actora se limitaron al reconocimiento de firmas de los documentos arrojados por la empresa durante la instrucción del sumario, donde afirman haber escuchado la palabra "jagua" y en oportunidad de la declaración del Sr. Carlos Eusebio Valdéz, quien afirmó que la palabra utilizada por el Sr. Villalba en contra de la Sra. Rocío Ramírez era "jagua" (f. 152). -----

La ofensa, esgrimida por la empresa como causa determinante de la sanción aplicada al trabajador, en mucho se basa en la expresión "perra" supuestamente utilizada por el Sr. Villalba en contra de la Sra. Rocío Ramírez, cuando realmente el término utilizado por el trabajador fue el de "jagua", que en guaraní no tiene el significado que le otorga erróneamente la demandante de "perra", ya que en nuestra lengua vernácula "jagua-cuña" significa perra, y la expresión "jagua" a más de perro, se utiliza en el sentido peyorativo de informante o delator (como el perro del hortelano, que en el agudo dicho español, no come ni deja comer). De ahí que, aparentemente surgen las confusiones debido a la interpretación incorrecta hecha por la ofendida por desconocimiento de nuestra lengua nativa y oficial de la palabra jagua, que si bien constituye también una manera de ofender, no adquiere la gravedad ni la trascendencia que se le quiere otorgar en esta oportunidad, más aun cuando ella proviene de un operario de fábrica de quien no se puede esperar en momentos de nerviosismo, respuestas galantes o comedidas. -----

A su vez, los testigos ofrecidos por el demandado manifestaron que el despido de muchos compañeros antiguos como el Sr. Villalba se debe a que la empresa pretendía privatizar muchas secciones de la fábrica, que los trabajadores antiguos eran el mayor obstáculo para llevar a cabo dicho cambio (f. 162), que los Sres. Bogarín y Valdéz Jefe de producción y Secretario de la Gerencia, respectivamente, no pudieron haber escuchado lo sucedido por que se encontraban alejados del lugar (f. 163 y 164) y que el Sr. Villalba no dijo ninguna mala palabra a la Sra. Rocío Ramírez (f. 165). Por tanto la afirmación de la inferior de que se hallan probadas la causales de despido alegadas por la empresa, resultan no ser tan ...//...

Ramirez, su jefe inmediato superior en el lugar de trabajo, y b) la desobediencia del mismo a la orden de trabajo entregada por la misma. Refiere que en la mencionada fecha, la Sra. Rocío, procedió como de costumbre a entregar órdenes de trabajo escritas a los empleados, asignándoles las tareas correspondientes, ocasión en que al trabajador Villalba se le ordenó trabajar con el Sr. Apuril en el manejo de la máquina troqueladora, a lo que el mismo respondió "que siendo su puesto de trabajo el de envasador, no iría a trabajar a otro lugar ya que existía una resolución del Directorio mediante la cual se disponía que él debía trabajar solamente ahí" y que ante la insistencia de la jefa, el trabajador con tono grosero e insultante respondió agrediéndola verbalmente, profiriéndole entre otros términos, el de "perra", delante de los demás trabajadores, lo que convulsionó el ambiente, afirma.-----

Sobre el mismo incidente, en la denuncia elevada a los directores de la empresa por la Sra. Rocío Ramirez, se lee que Villalba le contestó con tono grosero diciendo "no me interesa lo que vos digas, yo te conozco perfectamente a vos, sos una perra" (f. 41), mientras que el testigo Carlos Valdez (f. 152) declaró que Villalba dijo a la Sra. Rocío que "era un yaguá". No puede negarse que tal expresión, sea cual fuere la connotación de la palabra guaraní "yaguá", más aún cuando se dice en forma burlona y despreciativa, constituye una grosería, un exabrupto, un insulto que implica un acto de agresión verbal intolerable, proferido contra una representante del empleador, susceptible de provocar un relajamiento de la más elemental disciplina que debe reinar en la empresa. Este hecho en sí, considerado aislado, justifica el despido del trabajador, tal como dispone el inc. e) del art. 81 del C.T., por supuesto, en caso de ser fehacientemente acreditado en juicio.-----

En una interesante cita que hace Cabanellas refiere que el Tribunal Supremo de España ha resuelto que no constituye causa de despido la simple discusión promovida por un trabajador al notificarle el gerente la suspensión de su cargo, "pues discutir, debatir o ventilar razonadamente una materia o cuestión parece atributo personal innegable; y, al menos de que trasponga el límite que la corrección impone, no implica acto contrario al respeto que debe guardarse a la representación patronal (Compendio de D.L., pág. 971). Distinto es el presente caso en que el incidente aludido por la empleadora no implica una "simple discusión", pues si es verdad, el trabajador ha traspasado con exceso todo "límite de corrección" por lo que la discusión en los términos referidos en la denuncia supone una grave falta de respeto y consideración a la representación patronal, suficiente para justificar, por sí sola, la determinación del empleador de poner fin al contrato.-----

En cuanto a la desobediencia prevista como causal de despido en el inc. t) del art. 81, ella debe revestir gravedad, pero no necesita que sea reiterada. La supuesta negativa de Villalba de cumplir sus tareas en la máquina de troquelado, no tendría justificación alguna pues se trata de una actividad que entre otras venía cumpliendo en su trabajo, según dijo al absolver posiciones que "como empleado de la firma últimamente trabajó como empaquetador, envasador y/o troquelado", o sea, que la negativa del trabajador afectaría al servicio que normal o indistintamente venía cumpliendo, por lo que el hecho coincidiría con el supuesto contemplado en el mencionado apartado t) de la norma citada.-----

Pero en este caso, en la contestación de la demanda y en la absolución de posiciones del trabajador demandado, éste niega enfáticamente haber cometido el hecho denunciado por la empleadora. Ante esta situación, pesa sobre la empresa demandante la prueba de la verdad de su afirmación, no lograda en autos a mi juicio. La misma arrimó a este juicio la declaración de apenas dos testigos, que además son sus empleados con cierta jerarquía, uno secretario de la gerencia y otro jefe de producción, circunstancia que de por sí requiere un mayor rigor en la apreciación de sus declaraciones favorables a la postura de su empleadora. Solamente Carlos E. Valdez Arca (f. 152) dijo que Villalba trató de "yagua" a la jefe Rocío Ramirez en.//.



PODER JUDICIAL

JUICIO. "INCA S.A.C.I. c/ Virgilio Villalba s/ justificación de causal de despido"

...//...convincentes, y la importancia dada por el Aquo al sumario instruido por la empresa, en rebeldía del afectado, tampoco puede adquirir la importancia que le atribuye al fundamentar su decisión, en especial, por que muchos de los declarantes son personas que ocupan cargos en representación del empleador dentro en la empresa. -----

DOLFO ABDO ROJAS



Consecuentemente en esta oportunidad no se halla suficientemente acreditada las causales previstas por el inc. c) del art. 81 referentes a los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos, de que habla la ley, ya que el entredicho se genera por el cambio de actividades que la empresa dispuso para el trabajador afectado. En cuanto a la falta de acatamiento del trabajador, que según nuestra ley debe ser reiterada y con perjuicio al empleador (inc. II) art. 81), evidentemente no se produjo en esta oportunidad. En cuanto al inc. t) del mismo articulo respecto a la desobediencia del trabajador creemos que resulta lógico que se generen resistencias en el cumplimiento inmediato de disposiciones que signifiquen el traslado de una persona de un lugar a otro de su trabajo, generando este tipo de conflictos y en especial con un representante sindical y empleado antiguo del establecimiento. Todo lo cual hace que a nuestro criterio no estén dadas las causas que justifiquen la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, por lo cual voto por la revocatoria de la resolución apelada, con costas. -

A SU TURNO, MIRYAM PEÑA, DIJO: En este juicio por justificación de causal de despido la firma Inca s.a.c.i. imputa al trabajador Virgilio Villalba inconductas tipificadas en los incs. c) II) y t) del art. 81 del Código del Trabajo. Manifiesta la demandante que el mencionado trabajador siempre fue excelente, llegando el mismo a acumular una antigüedad de 14 años y seis meses, que lo convirtió en empleado valioso para la empresa, pero que a partir de mediados de 1995 la conducta laboral del mismo comenzó a deteriorarse incurriendo en indisciplinas reiteradas, que culminaron en el bochornoso hecho cometido por el mismo el 16 de mayo/96, dice.---

RAMIRO BARBOZI

En cuanto al inc. II) del art. 81, la patronal adjudica al trabajador demandado una serie de faltas disciplinarias que incursa dentro de dicho apartado legal, manifestando que ya fueron motivos de sanción, desde la amonestación verbal y escrita hasta suspensiones incluso de ocho días acompañando con la demanda sendas notas de las comunicaciones de tales sanciones tanto al trabajador como a la Autoridad Administrativa. En lo que hace a estas faltas, se entiende que la empleadora al referirlas en este juicio no pretende una doble sanción como sostiene el apelante, sino que dicha conducta del trabajador sean consideradas como antecedentes próximos de los hechos que concretamente motivaron su voluntad de dar por terminado el contrato, que son los que tipifican como causales previstas en los incs. e) y t) del art. 81 del C.T.-----

MIRYAM PEÑA

Así planteado el caso, debemos centrar nuestro análisis sobre los hechos denunciados como configurativos de las causales previstas en los incs. e) y t) del mencioando art. 81. El primero, se refiere a "los actos de violencia, amenazas, **injurias o malos tratamientos** del trabajador para con el empleador, sus **representantes**, familiares o jefes de empresa, oficina o taller, cometido durante las labores" y el segundo, habla de "la **desobediencia** del trabajador al empleador o sus **representantes**, siempre que se trate del servicio contratado". (las negritas son mías).-----

CONCEPCION SANCHEZ GODOY

La empleadora sustenta tales causales en el supuesto hecho protagonizado por el trabajador demandado el 16 de mayo de 1996, consistente en a) falta de respeto, injuria y mal trato de parte del trabajador Villalba hacia la Sra. Rocío



PODER JUDICIAL

JUICIO. "INCA S.A.C.I. c/ Virgilio Villalba s/ justificación de causal de despido"

...//...ocasión de negarse a firmar la orden de trabajo que le entregara diciendole muchas cosas, entre ellas que "era un yaguá", insultándola de esa manera. Mientras que el otro testigo, Lucio Bogarín García (f. 153), que si bien aludió a la negativa de Villalba, dijo sin embargo que no escucho las palabras pronunciadas en la discusión, porque él estaba un poco retirado, a unos treinta metros. Estos dos testimonios no bastan para dar por probado la afirmación actora, que incluso fueron totalmente contradecidos por los cuatro testigos arrimados por el trabajador demandado, a los que me referiré más adelante.-----

ABDORRIGAS



Es dable aclarar que si bien en el sumario instruido por la empleadora al trabajador denunciado declararon otros testigos, éstos en este proceso se limitaron a reconocer las firmas obrantes en las actuaciones de dicho sumario, agregado a estos autos (fs. 40/79). Dichos testimonios no tienen el mismo valor probatorio de los realizados en juicio, porque no se realizaron con las formalidades exigidas en la ley, entre las que es imprescindible la presencia del Juez. "La recepción de las pruebas para justificar la causa de despido es de la jurisdicción exclusiva de los jueces y Tribunales de derecho"(Ac. y Sent. 14 - 10.04.79).-----

13/1 1997

A todo lo cual se suman las declaraciones de los testigos ofrecidos por el trabajador demandado: Gustavo Paredes, Ernesto Benítez, Gloria Vera R. y Juan Carlos Apuril (fs. 162,163,164, 165), todos ellos dependientes de la empresa actora al momento de sus declaraciones, circunstancia ponderable positivamente en la valoración de estos testimonios que resultaron nada favorable a la tesis de su empleadora. Estos testigos manifestaron que Villalba era un excelente compañero, buen trabajador, cumplidor, una persona muy responsable y contradiciendo a los testigos arrimados por la demandante, dijeron que Villalba no desobedeció ni maltrató a la Jefe Rocio Ramirez, además aseguraron que aquellos (Valdez y Bogarín) no pudieron escuchar la discusión aludida en sus declaraciones porque ellos se desempeñaban en otras áreas, y se encontraban retirados del lugar. Ésto confirma la declaración de Bogarín cuando dijo que no escuchó las palabras de la discusión porque él estaba un poco retirado, a unos treinta metros. Es importante el testimonio de Apuril, siendo la persona con quien debía trabajar Villalba el día del incidente, según se relata en la demanda, éste aseveró que el mencionado trabajador no dijo mala palabra a la Sra. Roció, que no anduvieron mal en ningún momento, agregando que ésta perseguía a Villalba.-----

De todo lo expuesto, concluyo que la empleadora no acreditó en forma clara y contundente los hechos imputados al actor. El despido debe provenir de la existencia de causas legales probadas de modo indubitable, exigencia que se potencializa cuando se trata de un trabajador estable, como en el caso de autos, que cuenta con casi quince años de antigüedad. En la duda debe favorecerse al trabajador.-----

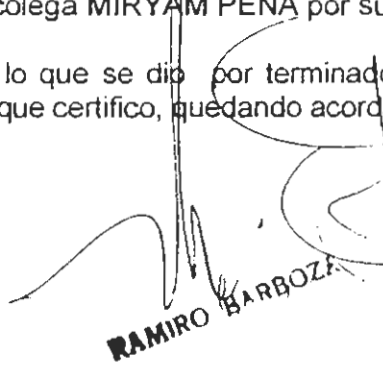
Conforme con la conclusión arriba expuesta, corresponde el rechazo de esta demanda interpuesta por la firma empleadora sobre justificación de despido del trabajador Virgilio Villalba y ante la imposibilidad del reintegro a su empleo, por haber sobrevenido su muerte en fecha 11 de mayo de 1998 según consta en el certificado de defunción agregado a f. 186, corresponde que se condene a la empresa demandante a pagar a los herederos del trabajador demandado las indemnizaciones por despido y falta de preaviso, en la forma establecida en los arts. 87,96,97 del C.T.. También deben integrar la condena el pago de los salarios caídos y demás remuneraciones correspondientes al periodo de suspensión del contrato como dispone el art. 96 del C.T., en razón de haber culminado la suspensión en este caso con la muerte del trabajador, acaecida el 11 de mayo de 1998, que incluso causó su terminación (art. 78, inc. c del C.T.).-----

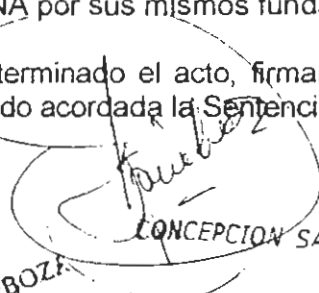
La liquidación respectiva debe hacerse sobre la base del salario afirmado por la empleadora, G 436.000, que aunque fue negado en la contestación de la demanda, sin embargo en ella no se afirmó otra cantidad. Además el trabajador reconoció las hojas de liquidación y recibos de salarios presentados por la empleadora (fs, 80/89, 140 y 179), que son los documentos apropiados a tal fin, por lo que deben prevalecer frente al testimonio de personas.-----


Por todo lo dicho y de conformidad con las normas legales citadas, al igual que el Colega preopinante opino que corresponde la revocación de la sentencia apelada. ES MI VOTO.-----

A SU TURNO LA CONJUEZ CONCEPCION SANCHEZ DIJO: Que, adhiere al voto de la colega MIRYAM PEÑA por sus mismos fundamentos. -----

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando los señores Miembros por ante mí de que certifico, quedando acordada la Sentencia que sigue a continuación:


RAMIRO BARBOZA


CONCEPCION SANCHEZ GODOY


MIRYAM PEÑA

SENTENCIA No. 41

ASUNCION, 30 de MAYO de 2.000.-

VISTO: los méritos que ofrece el acuerdo precedente, el Tribunal del Trabajo Segunda Sala;

RESUELVE:


1. **REVOCAR, con costas,** la S.D. N° 145 de fecha 12 de agosto de 1999, dictada por la Jueza de Primera Instancia en lo Laboral de Primer Turno y en consecuencia disponer que INCA S.A.C.I., en el perentorio término de 48 horas de quedar firme y ejecutoriada la presente resolución pague a los herederos de VIRGILIO VILLALBA, la suma que resulte de la liquidación de haberes practicada por secretaria conforme a las pautas establecidas en el acuerdo que precede.-----

2. **ANOTAR,** registrar y remitir copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia. -----


Ante mí:


CONCEPCION SANCHEZ GODOY


RAMIRO BARBOZA


MIRYAM PEÑA




SECRETARÍA DE
LABORAL