

Injuria Laboral

JURISPRUDENCIA

Buenos Aires, 30/12/2011 El DR. GREGORIO CORACH

dijo: Llegan los presentes actuados a esta instancia con motivo de los agravios vertidos por la parte actora a fs. 247/249 y por la demandada a fs. 251/254, ambas mereciendo réplica de su contraria a fs. 261/263 y fs. 258/260. Por su parte, el experto contable recurre los estipendios que le fueran regulados por considerarlos reducidos (fs. 250). Se agravia la demandada por cuanto el sentenciante ?a quo? admitió la acción entablada al entender que el despido dispuesto por la patronal resultó injustificado. Apela además la forma en que fueran impuestas las costas. El demandante se queja por la base de cálculo considerada en grado. Reclama las diferencias salariales en los rubros sueldo anual complementario, vacaciones 2008 y 2009. Recurre la falta de condena con fundamento en el art. 1º de la ley 25.323. Cuestiona el monto de la liquidación final en tanto aduce que percibió \$ 11.238. Razones de índole metodológica me llevan a examinar en primer lugar los agravios vertidos por la demandada, los que desde ya anticipo no merecen favorable recepción. Es dable destacar la insuficiencia argumental de la defensa articulada por la quejosa, quien no cuestiona concretamente los motivos del fallo, sino que se limita a discrepar con la valoración efectuada en la sede anterior (art. 116 de la LO). Estimo pertinente realizar ciertas precisiones que rodean al caso que considero importantes a los fines de dilucidar la litis. Del intercambio telegráfico obrante en la causa surge que el actor comunicó ?el 17/11/09- a la patronal que a partir del 17/11/09 y hasta el 27/12/09 haría uso del derecho previsto en el art. 157 de la ley de contrato de trabajo (ver telegrama fs. 48). El 25/11/09 la accionada puso fin al contrato laboral en los términos que surgen de la misiva obrante a fs. 51. Así las cosas, no se encuentra controvertido en autos que la relación laboral habida entre las partes finalizó por voluntad de la patronal, por lo que pesaba sobre la demandada demostrar la injuria invocada así como la gravedad de la misma (arts. 377 del CPCCN y 242 de la LCT). De las constancias de la causa se desprende sin hesitación alguna que al momento en que el actor decidió tomarse las vacaciones correspondientes a los años 2007 y 2008 ?noviembre 2009- había perdido el derecho a tomárselas por sí, a gozarlas y a que se las paguen. Vale destacar que los testimonios brindados en el sub examine (Luchetti ?fs. 110/112- Echeverría ?fs. 129/133-. Gonzaga ?fs. 135/137-, Reynoso ?fs. 145/147-, Michopulo ?fs. 150/152- y Malisan ?fs. 153/156-) revelan ciertas irregularidades de la demandada en cuanto al otorgamiento de las vacaciones. No soslayo que el actor no tenía derecho a tomar las vacaciones ni a reclamar el pago de las mismas, sin embargo la actitud de la demandada parece desproporcionada por cuanto la falta del actor no se manifiesta de gravedad necesaria ?en la especie- para justificar la medida rupturista adoptada. En el caso concreto, la entidad del hecho imputado aunado a los testimonios obrantes en autos de los cuales se infiere que la demandada fraccionaba indebidamente el período vacacional y a la luz del principio de buena fe que rigen en nuestra materia (arts. 10 y 63 de la LCT); no constituye injuria de gravedad tal que justifique la ruptura del vínculo en esos términos. A esta altura, me permito recordar que en lo concerniente a las relaciones que derivan del contrato de trabajo, es fundamental tener en cuenta el principio de buena fe que informa todo el orden jurídico y que debe regir la relación entre las partes en cualquiera de sus etapas. La buena fe no es una norma jurídica, sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico (conf. Borga, Ernesto Eduardo voz ?Buena Fe?, Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II, pág.403 y ss.). Este principio de buena fe tiene en el derecho laboral una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Es que el contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal (esta Sala in re: ?Olivi Jesús Manuel c/ SKF Argentina SA s/ despido? SD 6848 del 25/8/99, ?Ferreira Victor Hugo y otro c/ Castresana Vadillo y Cía SA y otros? SD 1024 del 21/2/97 Pla Rodriguez, Américo, ?Los principios del Derecho del Trabajo?, 2da. Edición, pág. 309). En cuanto a la valoración de la injuria recuerdo que de acuerdo con lo previsto en el art. 242 LCT, son los jueces quienes tienen que valorar prudencialmente la injuria teniendo en consideración el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales en cada caso. En este orden de ideas, analizadas los elementos de la causa a la luz de la sana crítica -más allá de lo cuestionable que pueda resultar la conducta del trabajador toda vez que como señalé precedentemente no le asistía derecho a tomar las vacaciones como lo hizo ni a reclamar su compensación en dinero-, lo cierto es que la decisión adoptada por la empleadora resultó excesiva teniendo en cuenta la antigüedad del accionante (15 años), la categoría del actor (jefe de tesorería) y la falta de sanciones o antecedentes que evidencien que el trabajador tenían conductas reprochables. Repito, ?de conformidad con los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad- entiendo que el incumplimiento endilgado al trabajador por la patronal no constituye justa causa de despido puesto que la misma no reviste (teniendo en cuenta las particulares circunstancias de la causa) una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo. En esta línea argumental, advierto que las circunstancias propias del caso

bajo análisis, no conducen en sí mismas a inferir la imposibilidad de continuar la relación laboral, tal como pretende la accionada, máxime por tratarse de un único incumplimiento que -como vengo puntualizando- debe tener entidad suficiente para imposibilitar por sí mismo la continuidad del contrato (arts. 242 de la L.C.T. y 386 del C.P.C.C.N.). Desde otra perspectiva añado que, en casos como el presente, la empleadora ¿previo a adoptar la decisión rupturista en los términos del art. 242 de la LCT- (eventualmente) debió acudir a otras medidas menos gravosas (arts. 10 y 63 de la LCT), más aún teniendo en consideración la antigüedad en el empleo. En suma, a mi ver, el despido dispuesto resultó injustificado en los términos del art. 242 de la LCT, razón por la cual corresponde confirmar el decisorio de primera instancia. El segmento del recurso que gira en torno a la forma en que fueran impuestas las costas será analizado luego de la apelación interpuesta por la parte actora. Seguidamente corresponde evaluar el memorial deducido por el demandante. Respecto a la base de cálculo admitida en la sede de origen, adelanto que le asiste razón a la quejosa. En lo que hace a la naturaleza remuneratoria o no de los pagos en especie, a los que hace referencia el accionante en el escrito introductorio, entiendo que ausencia de controversia sobre el punto no cabe más que otorgar el carácter remuneratorio pretendido. Digo así por cuanto, al iniciar la presente demanda el actor sostuvo que su salario se componía de \$ 10.702,31 más una suma de \$ 500 por contraprestaciones remuneratorias en especie (ver fs. 4vta), aclarando que \$ 300 correspondían a la provisión de un teléfono celular y \$ 200 por la entrega de una computadora portátil (ver fs. 9vta/10). Frente a dicha postura la accionada no desconoció ni negó categóricamente las circunstancias denunciadas por el actor (ver fs. 57/68). Repárese que no sólo no negó la entrega de los mencionados elementos (ver en especial negativas fs. 57/57vta) sino que además ni siquiera impugnó el carácter remuneratorio atribuido por el Sr. Fernandez. Es más tampoco observó dicho extremo al impugnar la liquidación practicada (ver fs. 59vta/60). Al respecto, los testigos Echeverría (fs. 129/133), Gonzaga (fs. 135/137) y Reynoso (fs. 145/147), dan cuenta de la entrega de los elementos apuntados (teléfono celular y notebook) por parte de la empleadora y hacen referencia sobre el uso personal ¿con discreción? y pago del abono por parte de la empresa. En cuanto al tema bajo análisis recuerdo que ¿en principio- corresponde presumir que todos los pagos efectuados al trabajador poseen naturaleza salarial (art. 103 LCT; en similar sentido, precedente de esta Sala, SD N° 3.971 del 28/05/98, in re: "Ojeda, Miguel c/ FE.ME.SA. s/ diferencias de salarios", entre otros) motivo por el cual, es la demandada quien debe alegar y probar que los rubros en discusión no poseían tal naturaleza. Extremo este último que no se verifica en la especie. Así las cosas, cabe entender que la adjudicación de los elementos por parte de la demandada evitó gastos al actor y, en consecuencia, importó una ventaja patrimonial que puede y debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 de la LCT (en este sentido, esta Sala en autos: "Copolechio, Daniel Julio c/ Elvetium S.A. s/ despido", SD.N° 13.818 del 16/8/2005 y "Gonzalez Gonzalez Genaro Jesús c/ Modulec S.A. y otros s/ despido", SD.N° 12.988 del 14/09/2004, entre otros). En este contexto, toda vez que en el caso de marras no fue alegado por la demandada alguna circunstancia particular que llevara a considerar los mismos como beneficios no remuneratorios, propongo adicionar la suma de \$ 500 a la base de cálculo considerada en grado. En efecto, al revestir dicho monto carácter remunerativo integran la base de cálculo a los fines indemnizatorios. En base a la modificación propuesta habré de estar a la suma de \$ 10.701,98 (\$ 500 + \$ 10.201,98 remuneración del actor según pericia contable) a los fines de recalcular los montos y rubros por los que prosperará la acción. En esta inteligencia, toda vez que al momento de la extinción del vínculo la relación se encontraba deficientemente registrada en tanto no fueron debidamente registrados las contraprestaciones en especie, debe admitirse la multa prevista en el art. 1 de la ley 25.323. Distinta suerte correrá el agravio referido a la diferencia vacaciones 2008. Ello así puesto que como señalé anteriormente el demandante no tenía derecho a reclamar el pago de las vacaciones correspondientes al año 2008 dado que las mismas no son compensables en dinero (art. 162 de la LO). Consecuentemente desestimaré la diferencia pretendida por este concepto. Por las consideraciones que anteceden el actor resulta acreedor de los siguientes montos y rubros: a) indemnización por antigüedad \$ 107.554,89 (\$ 7.170,31 con tope ¿Vizzotti? punto no debatido en esta Alzada x 15 años de antigüedad), b) preaviso \$ 21.403,96, c) sac sobre preaviso \$ 1783,66; d) integración mes de despido \$ 10701,98, e) sac sobre integración mes de despido \$ 891,83; f) vacaciones proporcionales 2009 (incluye diferencia) \$ 11.986,21; g) sac sobre vacaciones proporcionales 2009 ¿concepto que arriba firme- \$ 998,85, h) diferencia sac 2008 \$ 500, i) diferencia sac 2009 \$ 459, j) art. 1 de la ley 25.323 \$ 107.554,89, k) art. 2 de la ley 25.323 \$ 71.168,16. Todo ello arroja un total de \$ 335.003,43 (pesos trescientos treinta y cinco mil tres con cuarenta y tres centavos). De acuerdo a lo reconocido por el actor en la demanda corresponde deducir de dicho importe la suma de \$ 11.238 percibido en concepto de liquidación final. Contrariamente a lo decidido en grado no cabe estar a los \$ 20.237,71 (ver fs. 238) puesto que este importe no fue el indicado por el experto contable (ver fs. 171 y fs. 177vta) ni el que surge del recibo obrante a fs. 27 II. En suma, el monto total de condena asciende \$ 323.765,43 (pesos trescientos veintitrés mil setecientos sesenta y cinco con cuarenta y tres centavos), la que llevará los intereses dispuestos en la sede de origen. No obstante la modificación de la cifra de condena (art. 279), corresponde mantener la calidad de vencida de la demandada (art. 68 del CPCCN), como así también los porcentajes asignados en concepto de honorarios a los profesionales intervinientes (los que considero

equitativos y ajustados a las tareas cumplidas), sólo que desde luego ahora se efectivizarán sobre el nuevo importe de condena incluido los intereses. En virtud de lo dispuesto en el art. 279 del CPCCN el tratamiento de los agravios vertidos en relación a los emolumentos regulados en origen deviene abstracto. De prosperar mi voto correspondería: 1) Modificar parcialmente el pronunciamiento de grado, y consecuentemente elevar el monto de condena a la suma de \$ \$ 323.765,43 (pesos trescientos veintitrés mil setecientos sesenta y cinco con cuarenta y tres centavos), la que llevará los intereses dispuestos en la sede de origen, 2) Imponer las costas de Alzada a la demandada vencida en lo principal (art. 68 del CPCCN), 3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada en el % de lo que les corresponda percibir por su actuación en la instancia anterior (art. 38 LO).

El DR. ENRIQUE R. BRANDOLINO dijo: Me permito discrepar con mi distinguido colega Dr. Gregorio Corach- en lo relativo a la naturaleza salarial que, en este caso, corresponde atribuirle, a mi modo de ver, a la provisión de un teléfono celular y una computadora portátil, pues a más de la negativa expuesta por la demandada en el responde (ver fs. 57 ?in fine?), lo cierto es que está probado, con los testimonios de Ricardo J. Echeverría (fs. 129/133), Jorge D. González (fs. 135/137) y Claudio G. Reynoso (fs. 145/7), que la entrega de tales elementos al accionante no respondió a una mejora de calidad de vida o importó una ventaja patrimonial para el mismo, sino por el contrario, obedeció a razones laborables, o si se quiere, para que cumpliera sus obligaciones, como personal jerárquico, fuera de la jornada normal de trabajo. Digo esto, porque Ricardo J. Echeverría expuso que ?el uso del celular, primario eran todas las comunicaciones con la empresa, tanto de entrada como de salida, que había un uso personal discreción, con sentido común, que la secretaría hacía el control de los consumos de las personas?, mientras que Jorge D. González declaró que ?tenía asignado (Fernández) un celular y una notebook?el actor era el responsable de tesorería y recursos humanos, como era una empresa que trabajaba las 24 hs. Del día los 7 días de la semana, el actor tenía que estar comunicado todo el tiempo..que también era bueno que hubiera una comunicación constante con el actor y que se lo pudiera ubicar más allá del horario de trabajo y desde ese momento la empresa empezó a asignarle equipos móviles?; y por su parte Claudio G. Reynoso (fs. 145/147) refirió que ?sabe que el actor trabajaba los fines de semana haciendo cosas en la casa (para la empresa) pero no sabe si iba a la empresa, que lo sabe por comentarios del actor y porque tenía una notebook y un celular de la empresa?que el celular se podía utilizar con criterio, es decir no estaba bloqueado para hacer llamadas, que se podía hacer alguna llamada personal, pero era con criterio?, todo lo cual muestra, en la especie, que la utilización del celular, lejos de poder ser utilizado realizando llamadas sin límites, tal como se alegó en el escrito de inicio, respondía a requerimientos laborales, permitiéndose algunas llamadas de las denominadas personales (de hecho, eran objeto de control), lo que no dista de lo que ocurre en cualquier oficina o establecimiento con la utilización que, cualquier trabajador, puede realizar de una línea fija cuando necesidades personales lo obligan a comunicarse, y no por ello se concluye en que tales comunicaciones revisten naturaleza salarial. Lo mismo ocurre con la provisión de una computadora portátil, porque más allá de que la parte actora no explicó la razón por la cual su utilización importa un pago en especie (ver fs. 10, pto V.2), o si se quiere, cual fue el ahorro en que incurrió, como para atribuirle en ese segmento, carácter salarial (conf. arts. 103 y 105 LCT to), observo, tal como anticipé, que la entrega de dicho equipo respondió a razones de ventaja laboral, pero para la empleadora, no para el accionante, quien fue provisto de la misma para que trabajada fuera de su horario normal. De otra parte, aunque únicamente podría considerarse salarial lo que importa una ventaja para el trabajador; o sea, lo que no importa una compensación de gastos (que son a cargo del empleador ?conf. art. 76 LCT to), no dejo de advertir que aún así, tratándose de una remuneración en especie (conf. art. 105 LCT to), no es factible su inclusión en los registros laborales, como para sostener que está frente a una relación de trabajo incorrecta o deficientemente registrada en los términos del art. 1º de la ley 25.323, o para ser más preciso aún, en las condiciones establecidas por el art. 7 de la ley 24.013, porque una cosa es su cuantificación (conf. art. 107 LCT to) a los efectos de considerarlos a los fines pertinentes (por ejemplo, art. 155 inc. d, 177, 208, 232, 233, 245 LCT to), y otro que se esté en presencia de un supuesto de los previstos por el art. 10 de la ley 24.013, o sea, que el empleador hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador (en definitiva, de eso se trata).

En lo demás, adhiero en su totalidad al voto del Dr. Corach, por lo que de aceptarse mi propuesta, corresponde confirmar la sentencia recurrida en cuanto prescindió de otorgarle carácter salarial a los conceptos provisión de teléfono celular y computadora portátil, y no acogió el incremento indemnizatorio contemplado por el art. 1 de la ley 25.323. De resultas de ello, el actor resulta acreedor a las sumas reconocidas en la sentencia de grado, con deducción del importe de \$ 11.238, por lo que el monto diferido a condena asciende a \$ 204.669,91, la que devengará intereses en la forma dispuesta en origen. El DR. DANIEL E. STORTINI dijo: En orden a lo que es materia de discrepancia entre mis distinguidos colegas, atento la negativa expresa de la demandada en su responde (fs. 57 ?in fine?), adhiero a los fundamentos del voto del Dr. Brandolino y en ese sentido me pronuncio. Por lo que resulta del acuerdo que precede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Modificar parcialmente el pronunciamiento de grado, y consecuentemente elevar el monto de condena a la suma de \$ 204.669,91 (pesos doscientos cuatro mil seiscientos sesenta y nueve con noventa y uno), la que devengará los intereses en la forma dispuesta en origen, 2) Imponer las costas de Alzada a la

demandada vencida en lo principal (art. 68 del CPCCN), 3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada en el ?% de lo que les corresponda percibir por su actuación en la instancia anterior (art. 38 LO), 4) Cópiese, regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. Cita digital: