

Contrato De Trabajo Despido Con Justa Causa Injuria Grave Falta Disciplinaria Ausencia Encargado Prolongacion De Horario De Almuerzo

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con justa causa. Injuria grave. Falta

disciplinaria. Ausencia. Encargado. Prolongación de horario de almuerzo Se confirma la sentencia que validó el despido con justa causa decidido por el empleador, pues la prolongación injustificada del horario de almuerzo para ver un partido de fútbol en dos oportunidades que no fue anunciada por parte del trabajador, sumada al puesto jerárquico que ocupaba -encargado-, configuran una injuria grave que da lugar al despido con causa (art. 242 LCT).

En la Ciudad de Buenos Aires, el 7-7-15 para dictar sentencia en los autos ?FRANGI, Luciano Christian c. MONTAGNE OUTDOORS SA s. despido? se procede a votar en el siguiente orden: El doctor Roberto C. Pompa dijo: I.- El actor viene en apelación contra la sentencia de primera instancia que rechazó la demanda por considerar ajustado a derecho el despido dispuesto por la sociedad anónima accionada (ver recurso de fs.192/194 y réplica de fs.202/205). Asimismo, el perito contador objeta la regulación de sus honorarios profesionales (ver fs.201).

II.- Para así decidir, el sentenciante hizo mérito de las pruebas documental (fs.49) y testimonial que individualizó (fs.130/131, fs.132, fs.135/136, fs.137/138 y fs.139), para tener por cierto: 1.- el abandono del actor a su puesto de trabajo, al demorar injustificadamente el 16.6.2012 su retorno al establecimiento luego de haber salido para almorzar (testimonios aludidos); 2.- la aplicación de una medida disciplinaria por parte de la principal (suspensión por un día; fs.49); 3.- el consentimiento de esa sanción por parte del quejoso; 4.- la persistencia contemporánea de ese tipo de conducta (nuevo abandono sin autorización a sus obligaciones laborales; ver fs.14/15 y fs.33, y declaraciones citadas); y 5.- el mayor grado de responsabilidad que conlleva el cargo que detentaba el dependiente (encargado). Todo ello persuadió al magistrado a quo, con criterio que comparto, para encuadrar jurídicamente la cuestión en los términos previstos en el artículo 242 de la LCT y juzgar que el proceder observado configura injuria laboral que imposibilitó la continuidad del vínculo. El recurrente estructura su queja a partir de la valoración de la prueba testimonial. No comparto su punto de vista, por cuanto lo determinante radica en que las declaraciones de Bujjamer (fs.130/131), Vescovo (fs.135/136) y Lucero (fs.137/138) dieron cuenta de las circunstancias meritadas por el sentenciante, estas son, los abandonos injustificados por parte del actor a su puesto de trabajo.

En tal sentido, han manifestado que ?...el actor tuvo varios apercibimientos por retirarse dentro del horario laboral para ver partidos...la dicente estuvo en dos oportunidades en el local cuando el actor se retiró...la primera vez fue un sábado que se retiró con Bertelli Adrián para almorzar y extendieron su horario de almuerzo quedándose a ver el partido...lo sabe porque...le dijeron que se habían quedado viendo el partido, que tienen media hora para el almuerzo y volvieron a la hora de haberse ido...la segunda vez fue al sábado siguiente...se retiró a las cuatro de la tarde siendo que tanto el actor como el resto del personal habían almorzado...(ver fs.130); ?...ha estado en dos de los episodios que motivaron la desvinculación...el primero de ellos fue el sábado anterior al día del padre de 2012...ese día la dicente estaba en el local ayudando en el sector de cajas y el actor se retiró con Adrian Bertelli a la hora del almuerzo y regresaron una hora después cuando el horario para almorzar era de media hora...lo sabe porque estaba presente...cuando ellos volvieron...respondieron que se fueron a ver el partido de river...sabe que en la semana fueron sancionados...la segunda falta fue el sábado siguiente...el actor había salido por el término de una hora del local, que se fue...? (ver fs.135/136); ?...el actor tuvo por lo menos dos situaciones de ausencia injustificada...la primera tuvo lugar...en junio de 2012...ese día era un día de mucha actividad, que era el sábado previo al día del padre...salieron a comer todos y luego salió el actor con el sub encargado...pasó un rato largo y estaban con dos compañeras de la oficina con apoyo...que ayudaban con la caja...ellas se tenían que retirar y el encargado y sub encargado no regresaban...sino recuerda mal el lunes tuvo que realizar el actor un descargo por la demora...el otro episodio sucedió el sábado siguiente, que ese día...el actor se retiró a las 16...y volvió en un rato largo...se enteraron todos en la empresa... (ver fs.137). Como se advierte, los testimonios lucen creíbles, concordantes y complementarios y, por tal motivo, concuerdo con la valoración del sentenciante en cuando tuvo por acreditadas las dos situaciones que involucraron al accionante en ocasión de abandonar sus obligaciones laborales sin permiso ni autorización. El quejoso pone de relieve la condición de empleados superiores de los dicentes, pero lo cierto es que la única declarante que así podría ser calificada es Bujjamer (supervisora; fs.130/131), dado que Vescovo (fs.135/136) dijo ser asistente de gerencia, mientras que Lucero (fs.137/138) manifestó ser personal de ventas. Por ello, es mi parecer que si bien los dichos de la primera de las testigos deben ser examinados con mayor rigor, habida cuenta de la probable situación condicionada por su posición dentro de la organización, no es menos cierto que la versión que ofreció fue corroborada por las restantes declaraciones, en orden a que hicieron alusión a ciertos pormenores que rodearon las faltas cometidas por el accionante, que no hacen más que reforzar el valor convincente de aquel testimonio (artículo 386 del CPCCN). Así pues, hizo bien el judicante en asignar valor probatorio a estas declaraciones y

asimismo, en separar del debate a los dichos solitarios de Bertelli (fs.128/129), quien manifestó que el actor solicitó permiso para retirarse del local e intentó explicar que la demora obedeció en realidad a un malestar que sintió luego de almorzar y a los inconvenientes que tuvo para acceder a una medicación. No sólo porque su relato se encuentra desvirtuado por los testimonios de Bujjamer, Vescovo y Lucero, sino porque esa versión no guarda relación con los hechos expuestos en el inicio -oportunidad en la que nada se dijo al respecto- y menos aún con la explicación que el apelante dio en el descargo de la sanción disciplinaria que fue objeto (ver fs.50). En resumidas cuentas, habiéndose demostrado la ocurrencia de las faltas cometidas y analizadas su identidad y contemporaneidad frente a la condición de encargado del pretensor, coincido con el parecer del magistrado a quo, en el sentido que las mismas justifican el despido, puesto que aquél debió haber obrado con prudencia y pleno conocimiento de sus actos en virtud de sus deberes y la necesaria implicancia resultante de las consecuencias posibles de su proceder, lo que incluía, obviamente, actuar de acuerdo al cargo que ostentaba dentro de la organización, esto es, acorde a su cargo jerárquico, en el cual su empleador esperaba seguramente otro compromiso (artículo 902 Código Civil). No es posible soslayar que sobretodo la última falta cometida violentó el principio de buena fe, ya que el empleado se retiró de sus obligaciones sin dar aviso a nadie y que sólo fue descubierto en las filmaciones de las cámaras de seguridad del negocio -tal como relataron las dicentes citadas- lo que agudiza su ya endeble situación, dado que se debe entender que obró con ardid al abandonar las instalaciones de su empleador para ver un encuentro deportivo, lo cual otorga sustento a la decisión decidida a su respecto. Es que el artículo 242 de la LCT, al definir los incumplimientos susceptibles de ser invocados como justa causa de despido, remite a la gravedad de la falta constitutiva de la injuria y a lo inequitativo que resulta exigir a la parte cumplidora que continúe observando el contrato cuando el equilibrio fue quebrantado. Por consiguiente, en el marco del conflicto habido, la denuncia se ajustó a derecho, dado que el trabajador se había obligado a prestar servicios y en lugar de ello se ausentó deliberadamente de sus obligaciones al menos en dos oportunidades y a pesar de que había sido apercibido días antes por el mismo motivo. Ello no puede ser leído sino como una actitud injuriosa de entidad tal que imposibilitó la continuidad del vínculo (artículos 242 y 246 de la LCT). Desde tal óptica, considero que la sentencia se encuentra al abrigo de la revisión propuesta. III.- En cuanto a los honorarios regulados en la instancia de grado a los profesionales y perito interviniente, teniendo en cuenta el mérito, calidad y extensión de las labores desarrolladas por dichos profesionales y lo normado por los artículos 38 de la LO; 6° y concordantes de la ley 21.839; y 3° del decreto 16.638/57, soy de opinión que resultan adecuados, por lo que propongo se confirmen. IV.- Por lo expuesto y fundamentos propios de la sentencia apelada, propongo que se la confirme en todo lo que ha sido materia de apelación y agravios. Se impongan las costas de Alzada a cargo del apelante vencido (artículo 68, primera parte, del CPCCN) y se regulen los honorarios de los letrados que suscriben las piezas dirigidas a esta Cámara en el ...% de los asignados en la instancia de grado (artículo 14 de la ley 21.839). El doctor Alvaro Edmundo Balestrini dijo: Por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede. El doctor Mario S. Fera no vota (artículo 125 de la LO). A mérito del acuerdo al que se arriba, el Tribunal RESUELVE: 1.- Confirmar la sentencia de fs.187/191 en todo lo que ha sido materia de apelación y agravios; 2.- Imponer las costas de Alzada a cargo del actor; 3.- Regular los emolumentos de los profesionales firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara en el ...% de los asignados en origen. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Correlaciones: Ley 20744. BO: 27/09/1974 Aguilar, Enrique Antonio c/Ladycamp SA y otros
s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala IX - 12/12/2014 003296E