

Contrato De Trabajo Despido Con Justa Causa Injuria Grave Estado De Embriaguez

JURISPRUDENCIA

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

de embriaguez Se rechaza la demanda por despido interpuesta por el trabajador, pues el tribunal interviniente consideró que presentarse a trabajar en estado de embriaguez, sumado a sus antecedentes disciplinarios, configuró una injuria laboral suficiente para justificar el despido.

En la Ciudad de Mendoza a los treinta días del mes de noviembre de dos mil quince se hace presente en la Sala Unipersonal del Tribunal el Señor Juez de la Excma. Cámara Cuarta del Trabajo - Dr. FERNANDO JAIME NICOLAU, con el objeto de dictar sentencia definitiva en autos N° 29.118, caratulados "C. C. D. C/ SUNSET PORT S.A. P/ DESPIDO", de los que RESULTA: Que a fs. 38/42 comparece el Sr. C. D. C. por intermedio de apoderado, promueve acción contra SUNSET PORT S.A., por el cobro de \$... o lo que resulte de la prueba a rendirse, con más intereses y costas. Relata que ingresó a trabajar para la accionada en fecha 25/04/1999, desempeñándose como Cadete en el Hotel Aconcagua (C.C.T. N° 125/90), percibiendo una remuneración de \$... Refiere que la empleadora, durante los últimos años de la relación laboral, comenzó a aplicarle diversas sanciones que fueron rechazadas por ser desproporcionadas e injustas, describiendo las sanciones aplicadas. Manifiesta que el día 25/08/2012 no se le permitió el ingreso al trabajo, por lo que en fecha 28/08/2012 emplazó a la demandada para que le aclare su situación laboral, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Que el 27/08/2012, recibió una comunicación de despido con justa causa, fundado en: "...que el día 25/08/2012 usted concurrió a su lugar de trabajo en estado de embriaguez, lo que fue detectado por sus superiores y compañeros de trabajo y luego constatado por medio del servicio médico de la empresa. Este accionar suyo viola los deberes de buena fe, de diligencia y colaboración y de conducta consagrados en los arts. 63, 84 y 86 L.C.T. y dada la naturaleza de su puesto repercute en forma negativa en la imagen de la empresa. Teniendo en consideración la gravedad del incumplimiento referido y valorando que Ud. Ha sido sancionado en reiteradas ocasiones, por falta a sus deberes, siendo advertido de que las mismas se tendrían en cuenta a los fines de graduar una futura sanción, su accionar constituye una grave injuria que no consiente la prosecución del vínculo laboral ni siquiera a título provisorio? Sostiene que el mencionado día, se presentó a su lugar habitual de trabajo y se le informó que no podía ingresar por órdenes expresas de la gerencia del hotel. Que ante esta situación, se comenzó a reír, creyendo que le estaban haciendo una broma. Que se generaron una serie de discusiones y empujones, ya que seguía creyendo que se trataba de una broma, lo que le generó risa. Que llegó el servicio médico y le preguntó si había bebido, a lo que respondió que en la noche había bebido una copa de vino. Refiere que no le realizaron los exámenes necesarios para determinar si estaba alcoholizado. Que en fecha 25/09/2012, rechazó la causal imputada, negando los hechos expuestos. Practica liquidación, ofrece prueba y funda en derecho. A fs. 94/105 comparece SUNSET PORT S.A., por intermedio de representante, solicitando el rechazo de la demanda en su contra. Efectúa una negativa general y particular de los hechos expuesto por el actor. Reconoce la relación laboral, fecha de ingreso y egreso, y categoría profesional denunciadas en la demanda. Sostiene que el accionante era un empleado deficiente e indisciplinado, que incurrió en innumerables incumplimientos a sus funciones y faltas disciplinarias, los que fueron debidamente sancionados. Describe las sanciones aplicadas, concluyendo que en los últimos dos años y medio de la relación laboral, el accionante tuvo 15 sanciones disciplinarias: 8 llamados de atención y apercibimientos, y 7 suspensiones por un total de 24 días, de los cuales 21 días fueron en el último año. Manifiesta que el día 25/08/2012, en horas de la mañana, al disponerse el actor a entrar a su trabajo, sus compañeros relataron que había ingresado con síntomas o apariencia de estar en estado de embriaguez. Que se lo invitó a retirarse del hotel, ya que no estaba en condiciones de trabajar, a lo que el actor se negó. Que se tomó contacto con el servicio médico A Tiempo. Que el accionante estuvo hasta las 9:10 hs. (tres horas después de haber ingresado) en una oficina tratando de que su nivel de intoxicación disminuyera, y luego fue examinado por los médicos que le diagnosticaron intoxicación alcohólica leve, por lo que se le indicó que se retirara y que se iba a evaluar la sanción a imponérsele. Que el día 27/08/2012, luego de haber analizado los antecedentes disciplinarios, y teniendo en especial consideración la falta cometida, se dispuso su despido con justa causa en los siguientes términos: "Comuincámosle que queda ud. despedido con justa causa a partir de la recepción de la presente conforme lo autoriza el art. 242 de la L.C.T. La justa causa del despido radica en que el día 25/08/2012 usted concurrió a su lugar de trabajo en estado de embriaguez, lo que fue detectado por sus superiores y compañeros de trabajo y luego constatado por medio del servicio médico de la empresa. Este accionar suyo viola los deberes de buena fe, de diligencia y colaboración y de conducta consagrados en los arts. 63, 84 y 86 L.C.T. y dada la naturaleza de su puesto repercute en forma negativa en la imagen de la empresa. Teniendo en consideración la gravedad del incumplimiento referido y valorando que Ud. Ha sido sancionado en reiteradas ocasiones, por falta a sus deberes,

siendo advertido de que las mismas se tendrían en cuenta a los fines de graduar una futura sanción, su accionar constituye una grave injuria que no consiente la prosecución del vínculo laboral ni siquiera a título provisorio...?. Impugna la liquidación. Ofrece prueba. Funda en derecho. A fs. 107/109 el actor contesta el traslado conferido negando los hechos expuestos por el demandado y ratificando lo expuesto en la demanda. A fs. 111 obra el dictamen de la Sra. Fiscal de Cámaras. A fs. 118 el Tribunal admite las pruebas ofrecidas por las partes y ordena la sustanciación de las mismas. A fs. 126/129 obra el informe remitido por el Banco Macro. A fs. 140 obra el acta que da cuenta de la realización de la audiencia de vista de causa, y a fs. 141 se llaman autos para dictar sentencia. Y CONSIDERANDO: De conformidad con lo normado por el art. 69 del C.P.L. modificado por ley 6644, se procedió a plantear y resolver las siguientes cuestiones: PRIMERA CUESTION: Relación Laboral. SEGUNDA CUESTION: Rubros Reclamados. TERCERA CUESTION: Costas. A LA PRIMERA CUESTION EL DR. NICOLAU DIJO: 1- El actor invoca en sustento de lo que reclama en autos la existencia de un vínculo de trabajo, el periodo de extensión del mismo y una categoría profesional determinada, que constituyen en la litis extremos legales cuyo peso probatorio recae sobre ella (arts.12, 45 y 55 C.P.L.). La existencia de la relación laboral y categoría del trabajador son extremos legales de la litis que no surgen controvertidos por la demandada, ya que fueron expresamente reconocidos por la demandada en su responde, lo que aunado a la prueba instrumental (recibos de remuneraciones, y cartas documentos intercambiadas entre las partes) y testimoniales, me permiten concluir razonadamente que las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo, desempeñándose el actor como cadete categoría 1, desde el 25/04/1999 y hasta el día 27/08/2012, relación que en su ejecución se rigió por el C.C.T. N° 125/90 y por la L.C.T.. ASÍ VOTO. A LA SEGUNDA CUESTION EL DR. FERNANDO J. NICOLAU DIJO: Acreditada la existencia del vínculo laboral entre las partes, paso a analizar la procedencia de los rubros reclamados a fs. 41 vta. 1. Reclama el accionante, remuneración de agosto de 2012, 2° s.a.c. 2012 proporcional, y vacaciones proporcionales. Los rubros que reclama el actor por los conceptos mencionados son prestaciones que devienen obligatorias por imperio de la ley por el hecho simple de la prestación del servicio, estando el empleador obligado, en razón del desplazamiento que se produce de la carga probatoria (art. 55 C.P.L. y 55 R.C.T.) a justificar su pago con los medios instrumentales que la ley le impone llevar (arts. 138/140 R.C.T.). Conforme los recibos de remuneraciones obrantes a fs. 86/87 y el informe remitido por el Banco Macro a fs. 129 que informa que según registros en caja de ahorros categoría salarios a nombre de C., Claudio Damián, resulta acreditación Sunset Port S.A.- haberes por un importe de \$... en fecha 03/09/2012, es que tengo por acreditado que estos rubros reclamados se encuentran abonados, por lo que los mismos no resultan procedentes. 2. El actor reclama los rubros indemnizatorios que derivan de un despido directo, en concepto de indemnización sustitutiva de preaviso, integración de mes de despido e indemnización por despido. Despido que reputa incausado, en cuanto niega la causal invocada. La demandada resiste la pretensión, invocando que durante el desempeño laboral, el Sr. C. fue un empleado deficiente e indisciplinado, que incurrió en innumerables incumplimientos a sus funciones y faltas disciplinarias, los que fueron debidamente sancionados. Describe las sanciones aplicadas, concluyendo que en los últimos dos años y medio de la relación laboral, el accionante tuvo 15 sanciones disciplinarias: 8 llamados de atención y apercibimientos, y 7 suspensiones por un total de 24 días, de los cuales 21 días fueron en el último año. Manifiesta que el día 25/08/2012, en horas de la mañana, al disponerse el actor a entrar a su trabajo, sus compañeros relataron que había ingresado con síntomas o apariencia de estar en estado de embriaguez. Que se lo invitó a retirarse del hotel, ya que no estaba en condiciones de trabajar, a lo que el actor se negó. Que se tomó contacto con el servicio médico A Tiempo. Que el accionante estuvo hasta las 9:10 hs. (tres horas después de haber ingresado) en una oficina tratando de que su nivel de intoxicación disminuyera, y luego fue examinado por los médicos que le diagnosticaron intoxicación alcohólica leve, por lo que se le indicó que se retirara y que se iba a evaluar la sanción a imponérsele. Que el día 27/08/2012, luego de haber analizado los antecedentes disciplinarios, y teniendo en especial consideración la falta cometida, se dispuso su despido con justa causa. La disidencia de las partes respecto a la existencia o no de una justa causa de despido, con las notas de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, aparece como la cuestión principal a resolver. De acuerdo a las constancias de autos, la comunicación que pone fin a la relación laboral es la carta documento de fecha 27/08/2012 (obrante a fs. 3). De acuerdo al texto de dicha comunicación, y conforme lo dispuesto en el Art. 242 R.C.T., corresponde decidir si el proceder que se indica en la misma es, primero, imputable al actor, segundo, si el mismo constituye una injuria a la empleadora, y tercero, que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral (Art. 10 R.C.T.). La prueba de este hecho, en los supuestos de despido directo resistido por el empleado, está a cargo de la empleadora que afirma su existencia. Corresponde, de acuerdo a los hechos alegados por las partes (traba de la litis), analizar la prueba incorporada al expediente (documental, informativa, pericial y testimonial) para que, merituada en su armónico conjunto y compaginada con la prueba instrumental que contiene la comunicación de despido (carta documento de fs. 3), clarifique la situación planteada y funde la Resolución del Tribunal (Art. 90 C.P.C.y 108 del C.P.L.). De acuerdo a la comunicación de despido efectuada por el empleador, la causal de despido es: ?Comunicámosle que queda ud. despedido con justa causa a partir de la recepción de la presente conforme lo autoriza el art. 242 de la L.C.T. La justa

causa del despido radica en que el día 25/08/2012 usted concurrió a su lugar de trabajo en estado de embriaguez, lo que fue detectado por sus superiores y compañeros de trabajo y luego constatado por medio del servicio médico de la empresa. Este accionar suyo viola los deberes de buena fe, de diligencia y colaboración y de conducta consagrados en los arts. 63, 84 y 86 L.C.T. y dada la naturaleza de su puesto repercute en forma negativa en la imagen de la empresa. Teniendo en consideración la gravedad del incumplimiento referido y valorando que Ud. Ha sido sancionado en reiteradas ocasiones, por falta a sus deberes, siendo advertido de que las mismas se tendrían en cuenta a los fines de graduar una futura sanción, su accionar constituye una grave injuria que no consiente la prosecución del vínculo laboral ni siquiera a título provisorio...?. Conforme lo dispuesto por el art. 242 de la L.C.T., son los jueces los que tienen que valorar prudencialmente la injuria "teniendo en consideración el carácter de las relaciones...según...las modalidades y circunstancias personales en cada caso...". Acreditada la misma, corresponde al Juzgador determinar si se dan las notas de proporcionalidad y contemporaneidad entre la falta que se imputa y el despido producido para calificar al mismo y apreciar si está o no asistido por justa causa. De acuerdo al principio de la unidad de la prueba se ha dicho que: "Para una concreta y correcta apreciación, no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que realmente le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas" según la expresión de los juristas ingleses. Es indispensable analizar las varias pruebas referentes a cada hecho y luego estudiar globalmente los diversos hechos, es decir "el tejido probatorio que surge de la investigación" (Micheli "Carga de la prueba" fs. 136 y Gorplie fs. 53, citados por Hernando Devis Echandía "Teoría General de la Prueba Judicial", Tº I, fs.306). La fuerza probatoria material que se determina mediante la crítica material del testimonio, depende de que el juez encuentre o no en cada uno y en su conjunto, argumentos de prueba que le sirvan para formar su convencimiento sobre los hechos que interesen al proceso (cfs.TºI, nums.64 y 81-85) (Hernando Devis Echandía, Teoría General de la prueba Judicial, pag. 249). Además, los magistrados del fuero laboral -donde rige el sistema de "apreciación en conciencia" están autorizados a seleccionar y jerarquizar las fuentes y medios probatorios pudiendo preferir unos elementos de tal naturaleza a otros, sin que se encuentren obligados a referirse a todos los que se pongan a su consideración. De las pruebas rendidas surgen acreditadas los antecedentes disciplinarios invocados por la demandada, las sanciones impuestas por el empleador al trabajador: llamados de atención de fecha 31/01/2010, 05/06/2010, 22/06/2010, 12/07/2010, 09/11/2010, 25/11/2010, 22/11/2011, suspensiones de fecha 09/03/2010, 28/03/2011, 19/11/2011, 17/01/2012, 27/01/2012, 20/03/2012, 13/07/2012 (fs. 54/73), las cuales han sido firmadas por el trabajador en disconformidad, sin que obren en autos que constancias de que las mismas se encuentren impugnadas en legal forma. Por su parte, la testigo JUANA CABRERA declaró que ?...llegó a trabajar y no estaba en condiciones de tomar el turno, estaba en estado de ebriedad, yo lo vi, balbuceaba, gritaba, tenía los ojos rojos y muchísimo olor a alcohol, estaba como perdido, se reía, ...le dijimos que se fuera a donde se guardaba el equipaje y en un momento se enojó y se gritó con el personal de seguridad, ...le dijimos que se fuera a su casa, para que no lo vieran así, pero no quiso hacerlo, ...el auditor nocturno, Daniel Gallego, llamó a A Tiempo, ...por ahí venía con olor a alcohol, pero nunca de esta manera, ...la empresa de servicios médicos A Tiempo lo atendió?; el testigo DANIEL GALLEGO dijo: ?soy auditor nocturno, ...C. trabajaba de 6 a 14 horas, conmigo tenía buen trato, pero no tenía buen trato con otras personas del hotel, lo despidieron porque se presentó sin estar en condiciones de trabajar, estaba descompuesto, con síntomas de haber bebido, tenía olor a alcohol, no se le entendía lo que hablaba, no estaba para poder atender al público, se podía caer y lastimar, ...yo me había quedado trabajando, la cajera me avisó que él estaba en una piecita, cuando fui a verlo estaba tambaleándose, le dije que se quedara ahí, se reía y balbuceaba, le ofrecí que se fuera del hotel y prefirió quedarse, ...yo le entregue la novedad a mi jefe, Sr. Gómez, y me retiré a mi casa a las ocho y media, una hora y media más de mi turno, ...sé que llamaron a un médico?; y el Sr. OSCAR KRILL dijo: ?C. fue desvinculado, se presentó a trabajar en estado de ebriedad, no podía trabajar, ...se llamó al servicio de asistencia médica, lo revisó una doctora y le dio el diagnóstico, también se veía en los ojos, y en el caminar que no estaba para trabajar, tenía gestos, risas, ademanes, ...él entraba a las 6 am., el servicio médico llegó como a la hora y media?. Con las pruebas rendidas en autos valoradas en su armónico conjunto, es que tengo por acreditado el hecho objetivo que denuncia el empleador: que el día 25/08/2012 el trabajador concurrió a su lugar de trabajo en estado de embriaguez. Entre el hecho ocurrido el día 25/08/2012 y el despido producido el 27/08/2012 media un tiempo razonable para calificar al hecho que se imputa como concomitante al despido. Establecido que se encuentra acreditado que la causal invocada, y que la misma se funda en un hecho objetivo que guarda contemporaneidad con el despido, resta analizar si la misma tiene entidad suficiente a los términos del art. 242 R.C.T. Es mi convicción que la conducta asumida por el actor de presentarse a trabajar en un estado que no le permite desarrollar sus tareas normalmente, discutiendo con el personal de la empresa, aunado a los innumerables antecedentes disciplinarios acreditados, me llevan a concluir que la falta cometida por el actor es de entidad suficiente para constituir injuria grave a los términos del art. 242 R.C.T. suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que impone el art. 10 R.C.T., resultando en consecuencia justificado el despido producido por la empleadora. Por todo lo expuesto, las sumas

reclamadas en concepto de preaviso, integración de mes de despido e indemnización por despido no resultan procedentes. 3. El actor reclama el pago de la multa indemnizatoria del art. 2 de la ley 25.323. El art. 2 de ese cuerpo legal dispone un incremento de hasta un 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T., o en su caso los arts. 6 y 7 de la Ley 25.013, cuando el empleador no las abonare y le obligara a iniciar acción en sede administrativa o judicial, pero, habiendo sido el empleador previamente fehacientemente intimado a ello. En el caso que nos ocupa, no resultando procedentes las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T., la multa reclamada deviene abstracta. Por lo que este rubro no procede. 4. El accionante reclama la sanción prevista en art. 80 de la L.C.T., introducida por la ley 25.345, llamada "antievación", que castiga al empleador que, una vez extinguido el vínculo contractual no haya hecho entrega de la certificación de haberes y de aportes y contribuciones sociales. Dicha indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados, por el plazo de dos días hábiles, luego de transcurridos treinta días corridos a contar de la extinción del contrato por cualquier causa (Decreto 146/01), plazo que no se ha respetado conforme surge del emplazamiento de fecha 25/09/2012 (fs. 06).

Dada la naturaleza de este reclamo, de carácter sancionatorio, su interpretación debe ser restrictiva, por lo que, la multa debe ser rechazada al no haberse cumplimentado con el recaudo formal de ley. Por todo lo expuesto, no prosperando los rubros reclamados, se impone el rechazo de la demanda en todas sus partes. ASÍ VOTO. A LA TERCERA CUESTION DR. FERNANDO J. NICOLAU DIJO: Las costas, siguiendo el principio chiovendano de la derrota, se imponen a cargo del actor (arts. 31 C.P.L., arts. 35 y 36 C.P.C.). ASI VOTO. Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la sentencia que a continuación se inserta. Mendoza, 30 de noviembre de 2.015. Y VISTOS: El acuerdo arribado, el Tribunal RESUELVE: I.- Rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta por el Sr. CLAUDIO DAMIAN C. contra SUNSET PORT S.A., la que al solo efecto del cálculo de costas se determina en la suma de \$..., CON COSTAS A CARGO DEL ACTOR. II.- Por secretaría, practíquese regulación de honorarios y determinación de los gastos causídicos. III.- Emplazar a la parte actora para que en el término de DIEZ DIAS abone el aporte de la ley 5059; y en el de TREINTA DIAS la tasa de justicia pertinente; y cumpla con lo dispuesto por el art. 96 inc. g de la ley 4976. IV.- Notifíquese la presente resolución a la Caja Forense, Dirección General de Rentas y Colegio de Abogados. REGISTRESE, NOTIFIQUESE y CUMPLASE Dr. Fernando Jaime NICOLAU - Juez de Cámara CONSTANCIA: Se deja constancia que el Dr. Fernando J. Nicolau hizo uso de licencia los días 10, 17 y 18 de noviembre de 2.015. Mendoza, 30 de noviembre de 2.015. Dra. Greta Albornoz - Secretaria Vespertina Correlaciones Enfermedades inculpables. Situaciones inusuales y conflictivas - Segú, Gustavo R. - Erreius on line - Febrero 2007 005303E