

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Injuria Grave Agresion Fisica Prueba Proporcionalidad

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con causa. Injuria grave. Agresión

física. Prueba. Proporcionalidad Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por el trabajador, pues si bien se consideró probado el hecho injurioso (agresión física a un compañero y agresión verbal a un superior), la sanción impuesta resultó excesiva en un trabajador con más de nueve años de antigüedad sin antecedentes disciplinarios. En el presente caso, el hecho resultó una anomalía aislada por parte del actor, por ello la sanción disciplinaria aplicada debió haber sido proporcional a la falta cometida, máxime que la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 14 días del mes de julio de 2017, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo a la correspondiente desinsaculación, se procede a votar en el siguiente orden: La Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara dijo: I. En primer lugar, corresponde el

tratamiento del planteo de nulidad efectuado por la sádnica a fs. 283. Al respecto, comparto las consideraciones vertidas por el Sr. Fiscal General ante esta Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a fs. 292 -a las que me remito en homenaje a la brevedad- y sugiero declarar la nulidad de lo actuado a fs. 258/259. Ello así, porque al momento de celebrarse la audiencia de conciliación de fs. 258, con anterioridad se había decretado la quiebra de la demanda según lo informado a fs. 279 y el Sr. Mencia carecía de representación a dicha fecha. II. En virtud de lo expuesto, trataré las apelaciones interpuestas oportunamente. Contra la sentencia de fs. 219/226 apelan ambas partes, el actor a fs. 229/231 y la demandada a fs. 233/236 con oportuna réplica de su contraria a fs. 242/245. III. La acción promovida por el Sr. Puca se dirigió a percibir las indemnizaciones legales que considera adeudadas como consecuencia del distracto directo del que fue objeto. Quien me precedió en el juzgamiento resolvió receptor el reclamo porque tras analizar la prueba conducente, estimó que si bien se consideraba probado el hecho injurioso (agresión física a un compañero y verbal a un superior), la sanción impuesta resultaba excesiva en un trabajador con más de nueve años de antigüedad sin antecedentes disciplinarios.

La otrora empleadora se alza por la resolución adoptada en grado y resalta que del correcto análisis de las testimoniales, surge que el actor agredió a los involucrados y que por ello, el despido no resultó ni apresurado ni desproporcionado. Primeramente, debo destacar que el despido motivado por injuria requiere que el incumplimiento que se atribuye al trabajador sea actual, grave y objetivamente acreditable. La valoración debe ser hecha prudencialmente teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales de cada caso. Así señalo que no todo acto de incumplimiento constituye causa de denuncia del contrato de trabajo, sino sólo aquél que puede configurar injuria. El concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra el derecho del otro. Para erigirse en justa causa de despido, la injuria debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. No es necesario resaltar los testimonios aportados a la causa respecto de la ocurrencia del hecho pues ello fue confirmado por quien me precedió en el juzgamiento y llega firme a esta instancia. No obstante, en atención a los términos de la apelación, de las declaraciones obrantes en la causa corresponde remarcar que las propuestas a instancias del actor concuerdan en que el Sr. Puca tenía una relación amena con sus compañeros. Los testigos, calificaron a la misma desde buena hasta excelente sin que ninguno de ellos pueda destacar algún altercado, siquiera aislado con el actor (ver testimonios de Baliño;

Annacarto; Franco; Cruz y Melgar a fs. 132, 138, 139, 150/151 y 170/171 respectivamente). Por su parte, los aportados por la demandada hablan de una escasa relación (pues el actor laboraba sólo en un entepiso) y el propio agredido afirmó que el trato era formal, sin que le consten apercibimientos o sanciones previas impuestas al actor (ver testimoniales de Moreyra, Ruiz y Garzón a fs. 178/179, 180/181 y 184/185 respectivamente). En este orden de ideas, la denuncia del contrato de trabajo, por ese motivo, resultó desproporcionada e irrazonable si se la compara con la falta cometida, máxime teniendo en cuenta que se trataba de un empleado que contaba con más de nueve años de antigüedad que no tenía antecedentes disciplinarios en su legajo y mantenía una cordial relación con sus compañeros. Resulta oportuno destacar que la alegada reiteración de conductas inapropiadas durante de la relación (ver fs. 36) no fueron expresadas en la misiva rescisoria (art. 243 LCT) ni obtuvieron una convalidación probatoria que permita contabilizar eventos desfavorables previos en contra del actor. De este modo, teniendo en cuenta que el hecho resultó una anomalía aislada, en el ejercicio del poder de dirección con el que cuenta la demandada y las facultades disciplinarias que le otorga para ello la Ley de Contrato de Trabajo, la sanción aplicada debió haber sido proporcional a la falta cometida, máxime que la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión (art. 67 y 220 de la LCT.). Cabe resaltar, que a

la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión (art. 67 y 220 de la LCT.). Cabe resaltar, que a

la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión (art. 67 y 220 de la LCT.). Cabe resaltar, que a

la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión (art. 67 y 220 de la LCT.). Cabe resaltar, que a

la ley de contrato de trabajo prevé hasta un plazo máximo de 30 días de suspensión (art. 67 y 220 de la LCT.). Cabe resaltar, que a

diferencia de lo expresado al apelar, en el presente decisorio no se pretende restar importancia al comportamiento reprochable del Sr. Puca sino, más bien, contextualizarlo en una relación laboral signada por la buena fe brindada recíprocamente por las partes que se desarrolló sin sobresaltos por un amplio período de tiempo. Sin embargo, la demandada ni siquiera hizo uso de la extensión máxima permitida por la ley sino que, por el contrario, decidió disolver el contrato de trabajo soslayando de ese modo las normas básicas de la buena fe, desplegando un proceder arbitrario y rupturista, contrario a los principios de continuidad y subsistencia del contrato de trabajo (arts.62, 63 y 10 de la LCT). Por lo expuesto, propicio la confirmación de lo decidido en grado al respecto. IV. El Sr. Juez A quo propició la reducción de la multa del art. 2º de la Ley 25.323 al 25% de los arts. 232, 233 y 245 LCT. La demandada se queja porque estima que los hechos sucedidos que llevaron a la desvinculación justifican su actuar y por ello debería ser absuelta de pagar la multa en cuestión. Por su parte, el actor lo hace porque estima que la reducción no se compadece con la normativa vigente. No se discute que el actor intimó de modo fehaciente a abonar las indemnizaciones legales adeudadas, y ante la falta de pago de las mismas, se vio obligado a iniciar el presente reclamo judicial. Ahora bien, la segunda parte del art. 2 de la ley 25323 concede a la Magistratura la facultad de eximir o reducir la sanción establecida para los supuestos de incumplimiento en el pago de las indemnizaciones allí indicadas y que en consecuencia, se obligue a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa para percibir las. A mi juicio, esta facultad sólo puede ser ejercida cuando existan razones objetivas, serias y fundadas que demuestren que la empleadora decidió no pagar indemnización alguna porque los hechos acaecidos que generaron su decisión rescisoria se hallaba justificada. En el caso que analizo, tal como señalara el Sr. Juez de grado, si bien la empleadora logró acreditar el incumplimiento contractual por parte del trabajador, no es menos cierto que al haber desatendido la nota de proporcionalidad a la falta cometida y otras cuestiones atinentes a la misma, resultó insuficiente para justificar el despido, no obstante, también se advierte que la empleadora, por las características del hecho acaecido, descripto por los testigos, razonablemente entendió que le asistió derecho para acudir a la máxima sanción. Desde esta perspectiva de análisis y en orden a las particulares circunstancias de la causa, considero que no es posible eximir a la empleadora en forma total de la sanción pero tampoco aplicarla literalmente como requiere el actor, razón por la cual, estimo que la decisión de grado se encuentra adecuada y ajustada a las condiciones de procedencia del ejercicio de las facultades que la norma confiere y a las que me he referido, razones que me conducen a proponer que sea confirmada. V. El actor se queja por el rechazo que sufrió su petición respecto de la multa del art. 80 LCT porque estima que resulta procedente en el caso la declaración de inconstitucionalidad del art. 3º del dto. 146/01. Asimismo, resalta que la postura de la demandada quien pese a comunicar por sendas misivas que los certificados se encontraban a disposición del actor, no los ofreció en la oportunidad de celebrarse la audiencia ante el SECCLO, ni los acompañó al contestar la presente demanda. Al respecto señalo que conforme la comunicación obrante a fs. 31, la demandada puso a disposición del actor con fecha 13-7-2010 los certificados a los que alude el art. 80 de la LCT.; sin embargo, tales instrumentos no fueron acompañados a la causa lo cual impide verificar si cumplió la obligación en el plazo legal y si todos reunían las formalidades pertinentes, al solo título de ejemplo, si contenía la firma del empleador o de su autorizado debidamente certificadas, por ello, exigir el cumplimiento del requisito previsto por el art. 3º del D. 146/01 constituye un excesivo rigor formal. En consecuencia, sugiero receptor el agravio del actor y diferir el monto de condena a la suma de \$12.027,84 por el rubro analizado (\$4.009,28 x 3). VI. De conformidad con lo normado por el art. 279 CPCCN, corresponde dejar sin efecto lo dispuesto en origen en materia de costas y honorarios. Teniendo en cuenta el principio general que rige en la materia, los rubros que resultaron procedentes y el resultado final del pleito, propongo fijarlas en ambas etapas a cargo de la demandada, en su carácter de objetivamente vencida en el pleito (art. 68 CPCC). En atención al mérito y calidad de los trabajos realizados en grado, valor económico del juicio, rubros que resultaron procedentes, resultado final del pleito y facultades conferidas al Tribunal, propicio regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora e igual carácter de la demandada y Sr. perito contador en el ...%, ...% y ...% a calcular sobre el monto total de condena que se fija en el presente, incluido capital e intereses (artículos 6º, 7º y concordantes de la ley 21.839). Teniendo en cuenta similares parámetros, propicio regular los honorarios de los Sres. letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta alzada en el ...%, de lo que en definitiva le corresponda percibir a cada uno de ellos por su actuación en la anterior etapa (art.38 LO y art.14 de la Ley 21.839). VII. Por todo lo expuesto, propongo en este voto: a) Confirmar la sentencia apelada en tanto pronuncia condena y modificarla en torno del capital nominal que se eleva a la suma de \$75.766,31.-, más los intereses fijados en origen que llegaron firmes a esta etapa; b) Dejar sin efecto lo dispuesto en grado en materia de costas y honorarios; c) Imponer las costas, en ambas etapas, a cargo de la demandada vencida y d) Regular los honorarios de conformidad con lo establecido en el considerando VI) del presente. El Dr. Miguel Á. Maza dijo: Por análogos fundamentos, adhiero a las conclusiones del voto de mi distinguida colega Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara, con excepción de las razones por la cual viabilizó la multa del art. 80 LCT pese a compartir que el rubro debe proceder. Me permito señalar que en la Sala II de ésta CNAT donde me desempeñé como juez de Cámara se ha resuelto que la disposición reglamentaria inserta en el decreto 146/01 no sería irrazonable y no puede valorarse como excesivamente formalista el cumplimiento

de la exigencia contenida en ella. En efecto, este Tribunal ha dicho en casos análogos (entre otros ?Romero, Miryam del Valle c/ Talemár SRL s/ despido?, SD N° 95.659 del 04-04-08) que la referida reglamentación, al establecer un plazo prudencial para el cumplimiento de la obligación que establece el art. 80 LCT y exigir un requerimiento fehaciente, no resulta contrapuesta a la directiva legal ni se aparta del espíritu de la norma porque la confección del certificado y la posterior certificación de firmas son diligencias necesarias que pueden llegar a insumir un cierto número de días. Por ello, se ha propiciado la desestimación del planteo de inconstitucionalidad. No obstante, como tengo dicho en numerosos precedentes, entre los que se encuentra ?Rivero, Daniel Hernán c/ Chamorro Cuenca, Mariano y otro S/ Despido? S.D. N° 94.717 del registro de la Sala II CNAT del 8/02/07 -a cuyos fundamentos me remito-, corresponde la multa del art. 80 LCT si no se cumplió el decreto 146/01 pero se exigieron los certificados ante el SECCLO. De este modo, la constancia de fs. 3 me permite viabilizar, tal como lo propuso mi distinguida colega en su voto, la multa del art. 45 Ley 25.345. A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, SE RESUELVE: a) Confirmar la sentencia apelada en tanto pronuncia condena y modificarla en torno del capital nominal que se eleva a la suma de \$75.766,31.-, más los intereses fijados en origen que llegaron firmes a esta etapa; b) Dejar sin efecto lo dispuesto en grado en materia de costas y honorarios; c) Imponer las costas, en ambas etapas, a cargo de la demandada vencida; d) Regular los honorarios de conformidad con lo establecido en el considerando VI) del presente y e) Hágase saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en las Acordadas Nro. 11/14 de fecha 29/04/2015 y Nro. 3/15 de fecha 19/02/2015 de la CSJN, deberán adjuntar copias digitalizadas de la presentaciones que efectúen, bajo apercibimiento de tenerlas por no presentadas. Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4°, Acordada CSJN N° 15/13) y devuélvase. Fecha de firma: 14/07/2017 Firmado por: MIGUEL ANGEL MAZA, JUEZ DE CAMARA Firmado por: GLORIA M PASTEN DE ISHIHARA, JUEZA DE CAMARA

Correlaciones: Ley 20744 - BO: 27/09/1974 B. C. D. c/C. S. A. s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala II - 24/02/2016 - Cita digital IUSJU006390E 018647E