

Contrato De Trabajo Despido Principio De Proporcionalidad Injuria Grave Facultad Disciplinaria

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Principio de proporcionalidad. Injuria

grave. Facultad disciplinaria Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por el actor, toda vez que existió una desproporción entre el hecho ocurrido -ausencia de 1 día sin justificación del actor- y la medida rescisoria adoptada por la empresa; en consecuencia, se juzga improcedente el despido por falta de proporcionalidad. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 07 días del mes de junio de 2017, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden: EL DOCTOR LUIS ALBERTO CATARDO DIJO: I.- La sentencia de primera instancia que hizo lugar a la demanda viene apelada por la parte demandada y disconforme con la regulación de sus honorarios, por el perito contador. II.- Para así decidir, la señora Juez a quo hizo mérito del material probatorio colectado, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador, concluyó que en el caso existe una desproporción entre el hecho ocurrido -ausencia de 1 día sin justificación- y la medida rescisoria adoptada por la empresa; en consecuencia juzgó improcedente el despido. Tal decisión motiva los agravios de la sociedad demandada. El recurso es inadmisibile. Coincido con el análisis y las conclusiones vertidas por la sentenciante. En efecto, a mi juicio, la demandada no ha logrado demostrar cuál es en concreto el daño que le causa a la empresa la ausencia -injustificada- de un día del trabajador. Las manifestaciones vertidas en el memorial de agravios referidas a que es una empresa con poco personal es, a tal fin, insuficiente. El artículo 242 L.C.T., al definir a los incumplimientos invocables como justa causa de denuncia del contrato de trabajo, exige que ellos sean de tal gravedad que imposibiliten la continuación de la relación. El significado de la norma no es el que surge de su formulación literal. Lo que quiere jurídicamente decir, es que la gravedad de los incumplimientos constitutivos de la injuria, en sentido laboral, torne inequitativo exigir a la parte cumplidora continuar observando el contrato, cuyo equilibrio ha sido quebrado, privándolo de la utilidad esperada al celebrarlo. Por ello, la autoriza a denunciarlo, sin carga indemnizatoria, si el denunciante es el empleador. La evaluación de tal virtualidad imposibilitante está a cargo del juez, quien debe tener en cuenta el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, y las modalidades y circunstancias personales, en cada caso. En el sub lite, si bien corresponde tener por acreditada la autenticidad de todos los instrumentos acompañados por la demandada -sanciones disciplinarias y apercibimientos- de que fue objeto el actor- (ver sobre de prueba agregado por cuerda n°5081), con fundamento en las constancias de fs. 235/238 y en las previsiones del artículo 82 lo cierto es que dichos elementos de prueba están fechados en el 2007, 2008, 2010 y 2011 y, al respecto, tal como lo sostuvo la a quo, no existe contemporaneidad entre aquellos incumplimientos y la denuncia (11/01/2013). Esta Sala ha sostenido que el artículo 67 L.C.T. atribuye al empleador facultades disciplinarias, con la finalidad de promover la continuidad de la relación de trabajo en interés de ambas partes, que ofrece al empresario -frente a incumplimientos del trabajador, susceptibles de corrección- una alternativa al despido, que, de no existir esa válvula de escape, sería la única conducta posible. El ejercicio prudente de ese poder pudo ser, en el caso, la respuesta adecuada a la inobservancia. En consecuencia, sugiero confirmar lo decidido sobre la cuestión en debate. Es motivo de agravio la condena al pago de la multa prevista por el artículo 80 L.C.T. conforme al artículo 45 de la Ley 25345. El empleador no hizo entrega de las certificaciones en cuestión en el plazo dispuesto en el último párrafo del artículo 80 de la L.C.T., no obstante el requerimiento fehaciente del actor después de los 30 días de producido el distracto. La defensa de la empleadora acerca de la puesta a disposición de tales constancias al rescindir el contrato de trabajo no puede prosperar ya que al ser acompañadas al contestar demanda se observa que la certificación de las firmas realizada por la entidad bancaria no tiene fecha cierta (ver constancias en sobre de prueba) por lo que debe considerarse como tal, el día en que fueron glosadas a la causa, lo que hace presumir que aquel ofrecimiento ha sido ficticio. Por estos fundamentos propongo confirmar lo resuelto sobre el tema. III.- Las regulaciones de honorarios lucen razonables y no deben ser objeto de corrección (artículos 6°, 7° y 8° ley 21839, 3° D.L. 16638/57). IV.- Por lo expuesto y argumentos propios de la sentencia apelada, propongo se la confirme en todo lo que fue materia de recurso y agravios, con costas de Alzada al apelante y se regulen los honorarios los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara, en el ...% de los que les fueron fijados en origen (artículos 68 C.P.C.C.N.; 14 de la ley 21.839). EL DOCTOR VICTOR ARTURO PESINO DIJO: Que por compartir los fundamentos, adhiere al voto que antecede. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de agravios 2) Imponer a la parte apelante las costas de alzada; 3) Regular los honorarios de los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara, en el ...% de los que les fueron fijados en la instancia. Regístrese, notifíquese; cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4° Acordada CSJN

15/13 del 21/05/13 y oportunamente, devuélvase.- LUIS ALBERTO CATARDO JUEZ DE CAMARA VICTOR
ARTURO PESINO JUEZ DE CAMARA Ante mí: SANTIAGO DOCAMPO MIÑO SECRETARIO
Correlaciones: Mazali Acosta, Gianella Daniela c/Ella Fashion SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala IX - 29/03/2012
- Cita digital IUSJU197864D 018073E