

Despido Directo Justa Causa Carga De La Prueba Injuria Grave Principio De Proporcionalidad Improcedencia Antecedentes Disciplinarios

JURISPRUDENCIA

Despido. Directo. Justa causa. Carga de la prueba. Injuria grave.

Principio de proporcionalidad. Improcedencia. Antecedentes disciplinarios Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por la parte trabajadora, habida cuenta que la demandada no logró acreditar la existencia de causas objetivas de incumplimiento con los deberes de suficiente entidad como para provocar la pérdida de confianza que autorizara despedir y sin obligación de indemnizar. Ello así, dado que el error de la trabajadora-playera en una estación de servicio- al cargar combustible diésel en lugar de nafta, no configuró una injuria grave susceptible de despido con causa. Buenos Aires, 30

de junio de 2016 En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. LA DOCTORA GRACIELA LUCIA CRAIG DIJO:

I. Llegan los autos a esta Alzada con motivo de los agravios que, contra la sentencia de primera instancia de fs.420/425, interpusiera la parte demandada a tenor de los memoriales obrantes a fs.428/433 vta. y que mereciera réplica de la contraria a fs.440/448 vta. La regulación de honorarios es apelada por el perito contador a fs.426 y por la parte demandada a fs.433. Corrido el traslado pertinente, contesta el accionante a fs.309/392vta. II. En primer lugar, se agravia la apelante de la decisión de la magistrada de grado en cuanto resuelve que el despido con causa dispuesto por su mandante resultó injustificado (ver fs.428 vta./431 vta., primer agravio). Considero que las argumentaciones efectuadas por la recurrente a través de su escrito recursivo en modo alguno alcanzan a modificar la decisión de la jueza de origen. Me explico. No se discutió la fecha en la que se dispuso la rescisión del vínculo laboral que uniera a Jimena Soledad Décima con su empleadora, tampoco el modo en el que quedó formalizado, como despido directo. Si, en cambio, se cuestionó la causal invocada como fundamento de la decisión rupturista. Como se desprende de la misiva rescisoria, la demandada sometió el despido al hecho acaecido el 25/10/2010 cuando la trabajadora cargó combustible diesel en vez de nafta en el automóvil de un cliente, sumado a lo cual, agregó la consideración de las sanciones de las que fue pasible el mes de octubre de 2009 y septiembre de 2010 (Telegrama del 29/10/2010, ver fs.31/32). Para determinar si efectivamente el despido fundado en justa causa fue ajustado a derecho cabe atenerse a los términos del intercambio telegráfico mantenido entre las partes y, en virtud de las reglas que rigen la carga probatoria, corresponde a quien denuncia el contrato la prueba de los extremos (art. 377 CPCCN). En efecto, era la demandada quién tenía la carga de probar que la actora incurrió efectivamente en los incumplimientos imputados y, en caso afirmativo, si la conducta mereció la pena máxima. En lo que refiere a la primera de las causales, el error en la carga de combustible, la demandada cuestiona que la jueza a quo no la haya considerado a los fines de analizar la justificación de la decisión extintiva, más aún, cuando fue un hecho reconocido por la actora (ver fs.429, último párrafo).

Es cierto que ambas partes coinciden en la ocurrencia del hecho imputado a la trabajadora, sin perjuicio del desconocimiento realizado por esta última de la mecánica descripta por su empleadora. La demandada, claramente, consideró al mismo de gravedad tal que impidió la continuidad de la relación de trabajo, sin embargo, no coincido con la valoración realizada por quien fuera la empleadora pues, en mi opinión, se trata de una injuria que por sí sola no posee entidad suficiente como para impedir la prosecución del vínculo laboral. Me explico. Claro está que la Sra. Decima protagonizó el hecho invocado en la comunicación resolutoria del vínculo, sin embargo, no es menos cierto que de los términos de la misiva se puede advertir que, en definitiva, la trabajadora no estaba más que cumpliendo su deber contractual de cargar combustible en el automóvil de un cliente e incurrió en un error involuntario. Obsérvese que la propia empleadora se abstuvo de alegar animosidad alguna de la dependiente en el hecho. Ante esta nota característica, ninguna duda cabe que ese único hecho, por sí solo, pudo merecer una sanción pero resultó insuficiente para disolver el vínculo laboral. Ahora bien, como a la trabajadora se le imputaron antecedentes disciplinarios desfavorables, en principio, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes. Ello, por tanto, un acto de indisciplina puede aisladamente ser calificado como ?leve? y no justificar la cesantía, pero tornarse ?grave?, legitimando la ruptura del vínculo laboral, en relación con la reiterada inconducta anterior. Por tanto, en virtud de lo expuesto respecto al último hecho, para cambiar la apreciación de la suscripta, estimo que la demandada debió haber probado que las dos sanciones decididas con anterioridad, de las que fue pasible en los meses de octubre de 2009 y septiembre de 2010, contenían los requisitos de injuria laboral, lo cual, posee tres parámetros de evaluación: la causalidad, la proporcionalidad y la contemporaneidad. Sin embargo, adelante, en mi opinión, no se acreditó la configuración de tales circunstancias. Con carácter previo, creo necesario resaltar que estamos ante dos situaciones de

naturaleza absolutamente distintas. El hecho desencadenante del despido se trató de un acto negligente en el que incurrió la trabajadora al desarrollar su labor, sin culpa, o sea, realizó mal su tarea y por eso se la sancionó, sin existir antecedentes disciplinarios referidos a una situación similar ni sanciones anteriores al respecto. En cambio, las dos sanciones anteriores, acopladas como antecedentes de reiteradas inconductas, se debieron a la mala conducta de la trabajadora dentro del establecimiento, lo cual, a simple vista parecería no tener causalidad directa con la última sanción. Igualmente, estimo que respecto a estas dos últimas tampoco se acreditó que contengan la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria. En primer lugar, la sanción dispuesta el 11/10/2009, consentida por la trabajadora por no haberla impugnado dentro del plazo legal, consistió en una suspensión de dos días, 12 y 13 de ese mes y año, por la conducta adoptada el 17/9/2009 cuando "...dentro de su horario de trabajo y en el marco de su relación, Ud. luego de la indicación de su RRTT para que volviera al sector de surtidores de combustible del sector de playa, se retiró de la estación realizando abandono de trabajo, sin aviso ni autorización..." (ver fs.77). Como se puede observar, nos encontramos a un antecedente pretérito que en opinión de la suscripta no debió ser considerado como una falta motivante del despido, pues acaeció con más de un año de anterioridad al mismo y, en definitiva, un largo lapso sin incumplimiento es un índice de un cambio de la empleada frente al empleador, quedando así borrada la falta como elemento irritativo. Por lo demás, respecto a la segunda de las sanciones, dispuesta el 28 de septiembre de 2010, bajo la siguiente imputación: "... insulto verbal a su superior (jefe de la estación de servicio) en presencia de los mandos medios de la estación de servicios..." (ver fs.72), en mi opinión, bordean su ineficacia como notificación, pues omitió decir en qué habrían consistido esos "supuestos insultos", como también individualizar la persona contra quién se habría desencadenado tal situación, se limitó a decir el "jefe de la estación". Sin perjuicio de lo cual, sólo a mayor abundamiento, resalto que coincido con la magistrada a quo en orden a que las declaraciones vertidas a fs. 213, 220 y 318 (Sosa Ezequiel Braian, Soria Nelida Paola y Ramos Carlos Gustavo) no bastan para acreditar las causas que motivaran la considerable suspensión por 15 días que antecedería casi en forma inmediata al despido. Tal apreciación que antecede no debe apreciarse como un rigorismo formal en la medida en que se tenga presente que la valoración judicial de la injuria o justa causa de despido debe efectuarse prudencialmente y según "las modalidades y circunstancias personales en cada caso" (art. 242 L.C.T.). Memoro que, entre los recaudos que condicionan la presencia de "justa causa" del despido están la causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad entre la conducta atribuida y la medida extensiva adoptada, lo cual no puede visualizarse en el presente caso en atención a las omisiones incurridas por la demandada, es decir, que debe mediar una grave inobservancia del contrato que impida su continuación. A mi juicio, la única falta imputada al accionante y acreditada en la causa es la última, que desencadenó el despido, y carece de la gravedad suficiente como para imposibilitar la continuidad del vínculo laboral (arts. 10, 63 y 242 LCT) y en su lugar se podría dispuesto una sanción disciplinaria de menor gravedad. Por todo lo expuesto, comparto la decisión de la magistrada de grado en cuanto a que la demandada no logró acreditar la existencia de causas objetivas de incumplimiento con los deberes de suficiente entidad como para provocar la pérdida de confianza que autorizara despedir y sin obligación de indemnizar. III. Por otra parte, en lo relativo a la aplicación de la indemnización agravada del art. 2º de la ley 25.323 considero que tampoco asiste razón a la apelante (ver fs.432vta., tercer agravio), desde que las indemnizaciones correspondientes al despido dispuesto no fueron abonadas y obligaron a la actora a que, previa intimación fehaciente al pago, deba iniciar el presente litigio para que le fuera satisfecho su crédito. IV. La misma suerte correrá la queja dirigida a cuestionar la procedencia de la multa del art.1 de la ley 25.323 (fs.432, segundo agravio) porque, sin perjuicio de que suprimida la obligatoriedad que imponía el art.303 del CPCCN se halla habilitada la posibilidad de adoptar las doctrinas de las sentencias dictadas en pleno de manera discrecional y al caso efectuar un nuevo análisis de las cuestiones que han sido debatidas en tales pronunciamientos (conf. Ley 26.853 cuyos arts.11 y 12 sustituyen o derogan los artículos 288 al 301 y 302 y 303 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), en el caso, comparto la doctrina plenaria N° 323 "Vázquez c/Telefónica de Argentina S.A.", según la cual "Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8 de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria?". Ello es así toda vez que la real y única empleadora es aquella que se sirve de los servicios prestados por el trabajador y es quien debe registrar la relación de trabajo. No soslayo que la esta Cámara en pleno mencionó sólo el art. 8 L.N.E., pero la situación a contemplar es la misma que en el art. 1 de la ley 25.323, íntimamente ligadas -a mi entender- ambas por lo cual lo allí decidido se proyecta sobre el agravamiento que aquí se trata, en razón de que se trata de normativas que se refieren a situaciones y presupuestos fácticos similares. V. Tampoco puede prosperar la queja respecto de la extensión de condena a entregar el certificado y las constancias previstas en el art. 80 de la LCT (fs.432vta., cuarto agravio), pues no constituye un argumento válido, en mi criterio, el manifestar que resulta de cumplimiento imposible, ya que en todo caso la certificación en cuestión puede ser confeccionada con los datos que han quedado comprobados en la causa. VI. Finalmente, tampoco corresponde modificar lo decidido en la instancia de grado en razón de la tasa de interés dispuesta por esta Cámara en el Acta Nro. 2601/14 (fs.432vta., quinto agravio) Digo esto

porque, de acuerdo con lo dispuesto por esta Cámara en la mencionada Acta Nro. 2601/14, la "...tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación para un plazo de 49 a 60 meses...?", que comenzó a regir el 21/05/2014, es "...desde que cada suma es debida respecto de las causas que se encuentran sin sentencia y con relación a los créditos del trabajador?" y, en el "sub lite?", el pronunciamiento de origen fue dictado el 21/12/2015 (ver fs. 164), o sea, durante la vigencia de la citada acta. VII. Por lo demás, no advierto motivos que justifique apartarse del principio general de la derrota establecido por el art.68 del CPCCN, por lo que, se desestimará el agravio también en este tópico (fs.433, séptimo agravio). VIII. Finalmente, teniendo en cuenta las pautas arancelarias vigentes, la naturaleza, mérito, alcance, tiempo y calidad de la labor desarrollada por los profesionales intervinientes tendientes a la dilucidación de las cuestiones controvertidas, estimo equitativos los emolumentos cuestionados (ver fs.433, sexto agravio); por lo que, propicio su confirmación (conf. art. 38 L.O, ley 21.839; ley 24.432 y decreto-ley 16638/57). IX. En virtud de las argumentaciones expuestas, de prosperar mi voto, propongo confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios, con costas de Alzada a cargo de la demandada vencida (art.68 C.P.C.C.N.). A ese fin, regúlense los honorarios de las representaciones letradas intervinientes en esta instancia en el "de lo que, en definitiva, les corresponda por su labor en origen (conf. art. 14 L.A.).

EL DOCTOR LUIS ANIBAL RAFFAGHELLI DIJO: Adhiero al voto que antecede. Que por ello (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: I. Confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios. II. Imponer las costas de esta instancia a la demanda vencida. III. Regular los honorarios de las representaciones letradas intervinientes en esta Alzada en el "de lo que en definitiva les corresponda por su labor en origen.

Expediente Nro.: CNT 3265/2013 Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN Nº 15/2013. Conste que la Vocalía uno se encuentra vacante (art. 109 R.J.N.). Regístrese, notifíquese y vuelvan.

GRACIELA LUCIA CRAIG JUEZ DE CÁMARA LUIS A. RAFFAGHELLI JUEZ DE CÁMARA

Correlaciones: Ley 20744 - BO: 27/09/1974 Arboleda Gil, Elyli Mariel c/San Marcos E SA s/despido - Cám. Nac. Trab.- SALA IX - 08/10/2015 012802E