

Contrato De Trabajo Despido Directo Perdida De Confianza Principio De Proporcionalidad

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido directo. Pérdida de confianza. Principio

de proporcionalidad Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por el actor, habida cuenta que la demandada no logró acreditar la injuria grave alegada que motivó el despido directo del dependiente. En el presente caso, el actor repartió productos alimenticios de descarte de propiedad de la empleadora-?chicles?- entre sus compañeros de trabajo, en violación al reglamento interno de la empresa. El tribunal descartó la configuración de la ?pérdida de confianza? alegada, en virtud de la desproporcionalidad entre la falta y la sanción decidida, máxime cuando el trabajador tenía 7 años de antigüedad y ninguna falta disciplinaria.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 26 días del mes de noviembre de 2018, para dictar sentencia en los autos: LUNA SEBASTIAN ARIEL C/ FALABELLA S.A. S/ DESPIDO? se procede a votar en el siguiente orden: EL DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO: I.- La sentencia de primera instancia que hizo lugar al reclamo de autos, viene apelada por el demandado a tenor del memorial obrante a fs. 167/177, recibiendo replica de su contraria a fs. 179/181vta. II.- El recurrente cuestiona, en primer término, la conclusión a la que arribó la sentenciante a quo al considerar que no se ha acreditado la injuria invocada para justificar el despido directo. A mi modo de ver en el fallo se han analizado adecuadamente todos los elementos fácticos y jurídicos de la causa y no veo en el escrito recursivo datos o argumentos que resulten eficaces para revertir sus conclusiones.- En efecto, en primer lugar, debo recordar que producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del demandado y de no ser así cae la justificación de rescisión del vínculo más allá de la existencia o no de actividad probatoria del actor. Ello es así, en los términos del art. 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación y del art. 499 del Código Civil, vigente al momento de los hechos en debate.- En el caso que nos convoca, la demandada tuvo a su cargo la prueba de los extremos denunciados en su telegrama disolutorio (ver fs. 15), que expresamente rezaba: ?...que en el día de la fecha 15/12/2015, hemos constatado a través de las cámaras de seguridad de la tienda que aprox. a las 10:30hs, Ud. se encontraba transportando un carrito con mercadería de descarte (alimentos), y faltando a expresos protocolos de trabajos e instrucciones precisas, no procedió a dejar los productos en el sector de la trastienda de delicatessen, donde se lleva a cabo el proceso de destrucción de la mercadería de descarte (denominado F4) que el mismo es controlado posteriormente por Control Interno, sino que procedió a abrir las cajas y repartir los productos contenidos en las mismas. Que a la par de constituir la acción descrita un incumplimiento de las obligaciones a su cargo, la acción del reparto de la mercadería referida puso en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo. Que los hechos descriptos (desobediencia, incumplimiento de protocolos de trabajo y reparto de productos alimenticios de descarte) configuran una situación objetiva de pérdida de confianza que hace imposible la continuidad de la relación laboral, por lo que notificamos su despido con justa causa...?.- Sin embargo, al igual que la ?a-quo?, entiendo que no lo ha logrado. La pérdida de confianza es una expresión que refleja un sentimiento subjetivo de quien la emite, de modo que no constituye un supuesto autónomo de causa justa del despido, ya que, en los términos del art. 242 de la L.C.T. el Juez debe analizar los hechos u omisiones imputables al trabajador, para evaluar así si constituyen incumplimientos imposibilitantes de la continuación del contrato de trabajo. Tal como se indica en el fallo, las declaraciones testimoniales, en sus partes esenciales, revelan la real entidad de la falta. Al respecto, tras mostrárseles la filmación aportada, los testigos confirman la situación descrita en el telegrama agregando el detalle importante respecto de cuál fue producto con el que cometió la falta que provocó la ruptura de una relación laboral de casi siete años: Un paquete de chicles. Duca (fs. 105) dijo que en el video exhibido se lo ve al actor abriendo un paquete de chicles. Esposito (fs. 217) expresó que en el video se observa al accionante caminando por un pasillo, tomando un chicle de un paquete y convidándole otro una a una compañera de trabajo. Destaco que el CD que adjunta con las copias de los videos de seguridad, es idéntico al que surge del archivo del sistema de monitoreo del establecimiento, sin cortes ni montajes (ver pericia informática a fs. 121). En ese marco, creo necesario destacar que aunque en el reglamento interno se pudiera prever el despido para el caso de consumir mercaderías de propiedad de la demandada, lo cierto es que este último hecho no tiene mayor importancia porque es una facultad exclusiva de los jueces apreciar prudencialmente si una falla o incumplimiento tiene entidad como para justificar o no la ruptura del contrato de trabajo (art. 242 LCT). Lo relevante del caso es que la ingesta de un chicle no se perfila como de magnitud y gravedad tal que, en los términos del art. 242 LCT, pueda ser útilmente invocado como imposibilitante de la continuación de la relación de trabajo, en tanto bien pudo ser corregida con una sanción menor que cumpliera el deber ejemplificador que la demandada intenta defender, en lugar de proceder a su despido directo y desproporcionado; máxime, cuando no se probó que en los casi 7 años en los que trabajó el actor a órdenes de la principal haya sido posible de otras sanciones o

apercibimientos (art. 67 y sgtes. de la Ley de Contrato de Trabajo). En consecuencia, considero que la decisión de la demandada de despedir al Sr. Luna resultó ilegítima.- Por las razones que he dejado expresadas, considero que debe confirmarse el fallo en este substancial punto. En cuanto a las restantes consideraciones vertidas en el escrito sobre esta cuestión, señalo que -tal como la Corte Suprema de justicia de la Nación ha sentado criterio- el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos (conf. CSJN, 29.4.70, La ley 139-617; 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en "Código Procesal..." Morello, Tº II-C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo - Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal; y de esta Sala, ver autos: "Bazaras, Noemí c/ Kolynos"; S.D. 32.313 del 29.6.99).- III.-Seguidamente, trataré el recurso de la demandada respecto de la condena por el rubro "art. 2 Ley 25.323?". Adelanto que la queja no podrá prosperar. En ese sentido, se cumplen las condiciones para que prospere el reclamo en este aspecto, toda vez que: el actor intimó fehacientemente a su empleador para que le abonaran las indemnizaciones propias del distracto y ante la conducta reticente de éste, el trabajador deba iniciar las actuaciones judiciales tendientes al cobro de las indemnizaciones no abonadas oportunamente (ver sobre este punto, antecedente de este Tribunal, sent. 37540, 19/05/2004, "Medina Edith c/ Promotion & Fun SA s/ despido"). Asimismo, en el caso, la multa deviene procedente en miras de los objetivos de la ley, que no es otro que el de fortalecer las relaciones de trabajo con vocación de permanencia, obligando a los empleadores a ser más prudentes en el ejercicio de sus potestades rescisorias y a no especular con la morosidad tribunalicia. Por todo lo expuesto y no encontrando elementos contundentes que justifiquen la aplicación de la excepción del párrafo segundo de la norma, propongo confirmar la sentencia de grado, también en este punto. IV.- Respecto de los gastos causídicos, atento al resultado obtenido, entiendo que no existe motivo para apartarme del principio objetivo de la derrota, de modo que propongo confirmar las costas de la instancia anterior (art. 68 CPCCN). V.- Con relación a los honorarios que llegan a esta instancia cuestionados por la demandada cabe señalar que teniendo en cuenta la entrada en vigencia de la ley 27.423, para justipreciarlos, es necesario indagar en cada caso la época o momento en que se cumplió el hecho, acto o relación jurídica que engendró y sirvió de fundamento a la obligación, ya que esa circunstancia determinará cuál es la legislación aplicable. Ello así en concordancia con el criterio adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir del precedente que se registra en el Fallo 319:1915 (mantenido en Fallos: 320:31; 2349 y 2756; 321:146; 330, 532 y 1757; 325:2250), así como el reciente CSJN 32/2009 (45-E)/Cs1 ORIGINARIO "Establecimientos Las Marías S.A.C.I.F.A. c/ Misiones, Provincia de s/ acción declarativa" que guarda relación con lo dictaminado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el fallo "MORCILLO Hugo Héctor c/PROVINCIA DE Buenos Aires S/ INCOST. Decr.-ley 9020" de fecha 8 de noviembre de 2017. Allí se estableció que frente a una nueva norma arancelaria, como la que en el caso nos ocupa -Ley 27.423 (B.O. del 22/12/2017), promulgada por Decreto 1077/17, que contiene, en su Art. 7, una observación del Art. 64-, la remuneración por la labor en los juicios debe determinarse tomando en cuenta las etapas del proceso cumplidas. Resulta necesario, entonces, ante la entrada en vigor de un nuevo ordenamiento arancelario, discriminar aquellas pasadas durante la vigencia del régimen anterior, de las que se hicieron a partir de la operatividad del nuevo sistema. De tal modo, en el caso, en tanto los trabajos profesionales, por la labor cumplida en la primera instancia, se realizaron en lo principal estando en vigencia la Ley 21.839, el Art. 38 de la ley 18.345, el Art. 13º de la ley 24.432 (DL 16.638/57) habrán de utilizarse las normas arancelarias allí contenidas. En función de lo expuesto, considerando el mérito, extensión de la labor desarrollada, el monto del juicio, la naturaleza del litigio y demás pautas arancelarias, juzgo que los emolumentos regulados en grado son equitativos, por lo que propongo su confirmación (Art. 38 de la ley 18.345, el Art. 13º de la ley 24.432 (DL 16.638/57) y demás normas arancelarias vigentes). VI.-De tener favorable adhesión mi voto propongo imponer las costas de Alzada a cargo del demandado vencido (art. 68 CPCCN) y fijar los emolumentos por las labores realizadas en esta instancia, en el 30% (treinta por ciento) para la representación letrada interviniente, de lo que les corresponda percibir por su actuación en origen (arts. 16 y 30 Ley 27.423). LA DOCTORA GRACIELA L. CARAMBIA DIJO: por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede. EL DOCTOR LUIS ALBERTO CATARDO: no vota (art. 125 de la ley 18.345). A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, el tribunal RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia de grado en todo cuanto fuese motivo de recurso o agravio; 2) Imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida (art. 68 CPCCN); 3) Fijar los emolumentos por las labores en esta instancia, para la representación letrada del reclamante en el % (? por ciento) de lo que les corresponda percibir por su actuación en origen; 4) Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 26856 y con la Acordada de la CSJN Nro. 15/2013. Regístrese, notifíquese y devuélvase. Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: HÉCTOR HORACIO KARPIUK, SECRETARIO Firmado por: GRACIELA LILIANA CARAMBIA, JUEZ DE CAMARA Correlaciones: L., M. M. c/Contreras Hermanos SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA IX - 14/04/2015 - Cita digital: IUSJU001226E Núñez, Luis Ariel c/Inc SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA IX - 15/08/2018

- Cita digital: IUSJU030523E

033563E