

Contrato De Trabajo Despido Indemnizacion Preaviso Antigüedad

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Indemnización. Preaviso. Antigüedad

Se resuelve hacer lugar a la pretensión incoada y condenar a la firma comercial demandada a abonar al actor los rubros indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, diferencia por categoría, Art. 1, ley 25323, con costas, más intereses.

En la ciudad de Reconquista, a los 23 días de Noviembre de 2017, se reúnen los Jueces de esta Cámara, Dres. Aldo Casella, María Eugenia Chaperó y Mario Balestieri, para resolver los recursos interpuestos por la parte demandada contra la resolución dictada por el Sr. Juez de Primera Instancia en lo Laboral de Distrito N° 4 de esta ciudad de Reconquista, Santa Fe, en los autos: ?Candia, Marcelo Daniel c/ Pividori Agroindustria y Cía. s.c. y/o q.r.j.r. s/ Laboral?, Expte. N° 195, año 2010. Acto seguido el Tribunal establece el orden de votación conforme con el estudio de autos: Casella, Chaperó y Balestieri y se plantean las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es nula la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Es justa la sentencia apelada? TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? A la primera cuestión el Dr. Casella dijo: el recurso de nulidad no es sostenido en esta Alzada, y no advierto irregularidades que hagan menester considerar de oficio la cuestión planteada, por lo que voto por la negativa.

A la misma cuestión, la Dra. Chaperó vota en igual sentido y el Dr. Balestieri luego de analizar la cuestión se abstiene de emitir opinión conforme lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10.160. A la segunda cuestión, el Dr. Casella dijo: La sentencia de Primera Instancia (fs. 234/236 vta.) resuelve hacer lugar a la demanda y en consecuencia condena a la firma comercial PIVIDORI AGROINDUSTRIAL Y CIA., a abonar al actor Marcelo David Candia, el importe que surja de la liquidación a practicar de conformidad a las pautas del considerando, con costas al demandado. Ello fue así, tras considerar el Juez que el despido del actor fue injustificado por cuanto entiende que no ha existido por parte de éste hechos de magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación de trabajo; que el despido ha sido carente de justa causa al no haber violado el demandante su deber contractual; que el actor estuvo varios meses en negro, lo cual sostiene que agrede la dignidad del trabajador al colocarlo en una situación laboral y social sumamente precaria, al dar por acreditado que éste ingresó en la empresa en el mes de enero del año 2004 y recién fue inscripto en el mes de junio del mismo año y por último que la relación se extinguió el día 9 de noviembre del año 2007. La demandada dedujo recursos de apelación y nulidad y expresa agravios a fs. 254/258 vta. Allí, manifiesta que el a quo no motiva adecuadamente su sentencia ya que no menciona cuáles son los hechos por los que se despidió a Candia, ni por qué son insuficientes para merecer la sanción de despido. Asimismo, considera que se encuentra acabadamente probado en autos que el actor era un faltador consuetudinario, habiendo éste confesado (respuesta a la 4ta. Posición, fs. 136) que durante el lapso de la relación laboral (algo más de 2 años si se deducen los días que estuvo enfermo) tuvo 49 días de suspensión y que obran agregadas también las comunicaciones de dichas sanciones disciplinarias (Fs. 86/102). Argumenta que el hecho de que se haya tratado de un trabajador con reiteradas suspensiones por inasistencias resulta sumamente importante al momento de evaluar una nueva falta y la sanción adecuada. Cita doctrina. La recurrente sostiene que si bien la contraria dice que la falta que motivó el despido no se cometió, o que no se detalló suficientemente la causa del despido, es decir los argumentos vertidos en su telegrama (Fs. 10) cuestionando el distracto, los testimonios son claros al graficar cómo sucedió el incumplimiento del trabajador y cuáles fueron sus consecuencias. Para sostenerlo, cita fragmentos de los testimonios de Galvez, Moschen, Simón, Sotelo y Nuñez, concluyendo que la causa del despido (falta - abandono del puesto de trabajo antes de terminar su turno) fue suficiente tomando en cuenta el legajo del actor y las múltiples faltas de similares características anteriores, con sanciones consentidas. Aclara que no se trata de sancionar faltas anteriores ya sancionadas, sino que la nueva falta se analiza a la luz de la conducta que el trabajador viene manteniendo a lo largo de la relación laboral. En definitiva, entiende que, de lo que califica como una escueta fundamentación, surge que el a quo consideró que estaba correctamente expresada la causa del despido pero que no era lo suficientemente grave. No obstante ello, reitera que el objeto del art. 243 L.C.T. no es otro que posibilitar por parte del trabajador el correcto ejercicio del derecho de defensa, permitiéndole conocer la causa de despido y que ello se ha cumplido acabadamente con la carta documento cuya copia obra a fs. 9. Cita jurisprudencia. En su segundo agravio, la recurrente se refiere a que el a quo no ha fundamentado por qué dio por acreditado que el actor ingresó en la empresa en enero de 2004. Al sostener su agravio critica que el Magistrado de Primera Instancia haya dado crédito a los testigos Toloza, Pucheta, Gianinetti y Paulín, porque ninguno de ellos trabajaba para la demandada entre enero y junio de 2004 y que la carga de la prueba sobre la afirmación de hecho consistente en el ingreso en enero de 2004 correspondía al actor, ya que la documentación laboral de la patronal registra el ingreso en otra fecha, es decir el 01/06/04. En su tercer agravio, el demandado manifiesta su disconformidad por cuanto el a quo hace lugar a la totalidad de la demanda, entre lo que destaca el rubro horas extras contenido en la misma. Reitera que la sentencia nada dice sobre ellas, ni sobre si se probaron o no, pero aparecen

incluidas en la condena al expresar el Juez que hace lugar a todos los rubros reclamados. Asevera que Candia tenía la carga de probar con precisión lo que se afirmó en la demanda (fs. 47) ,esto es,que entre noviembre y diciembre de 2005 hizo 24 hs. extras por semana al 50% y 8 horas extras al 100%, que en junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2006 realizó 12 horas extras por semana al 50%. Considera a los testimonios como inverosímiles porque ningún ser humano puede trabajar tantas horas, prácticamente sin descansos y sin horarios (y sin reclamos a la patronal) y que tampoco son precisos acerca de la cantidad de horas extras reclamadas por Candia. Asimismo, sostiene que por su parte ha probado que Candia no realizaba horas extras, salvo casos excepcionales, según la documental que dice haber aportado en autos (registros de marcaciones y registros de entradas y salidas fs. 75 vto. a 84), concluyendo que de los períodos reclamados, sólo se realizaron 8 horas extras durante la 2da quincena de noviembre de 2005 y 2 horas extras en la 1ra quincena de octubre de 2006, liquidadas, y pagadas y que respecto de octubre de 2006 no puede pretender el actor haber realizado 48 horas extras siendo que estuvo 168 horas enfermo. En su cuarto agravio, se queja la demandada por haber hecho lugar a la demanda por la indemnización prevista por el art. 2 de la ley 25.323. Considera que si bien la improcedencia de dicho rubro surge en primer lugar porque el despido fue justificado, subsidiariamente, entiende que de hacerse lugar a la demanda debe al menos revocarse dicha indemnización. Cita Jurisprudencia. Y finalmente se agravia por la imposición de costas. Ingresando al tratamiento de los agravios, en lo que refiere al despido que la recurrente argumenta que fue con justa causa y que ha demostrado los extremos que lo legitiman, cabe adelantar que mi juicio será negativo. Comparto con el recurrente, y he aplicado este criterio en numerosos pronunciamientos, que un incumplimiento que aisladamente no justifica la sanción de despido lo legitima si viene precedido de reiteradas faltas de la misma índole . Como se ha dicho, ¿la ausencia de un día no es causa suficiente de rescisión si no hay reiteración (CNAT, Sala I, 18/4/55, DT, 1956-176; CNAT, Sala III, 30/11/55, DT, 1956-111), como en general cualquier inobservancia leve, aunque sí como factor final determinante cuando es el último de una serie de hechos sancionados? (SC Mendoza, Sala II, 21/10/64, DT, 1965-586). Sin embargo, si bien está debidamente demostrado la cantidad de ausencias y sanciones del actor en su trabajo (fs. 86/102) , no lo ha sido convincentemente ese factor final que la recurrente invocó en la carta documento de fs. 9 ,esto es, el retiro del actor de su puesto de trabajo antes de hora de terminación de turno sin autorización alguna el día 5/11/2007 . En primer lugar, la recurrente acompaña un registro de marcaciones de ingresos y egresos(fs. 75 vta./84 vta.) que no incluyen el día 05/11/07, día en que el actor se habría retirado antes del horario de salida sin permiso.Por otra parte, contrariamente a lo sostenido por el recurrente, los testimonios no respaldan convincentemente su versión. Los testigos ofrecidos por su parte, no fueron testigos directos del hecho, no pertenecían a la sección, y a lo sumo declaran que se enteraron por comentarios (fs.170,171,172,174) El único que lo afirma es Sotelo(fs.173), quien manifiesta que fue llamado ante la ausencia del actor por ser el encargado de la línea de faena ; esta situación funcional puede inclinarlo en contra del trabajador, por lo que como único testigo no puede sustentar la version de su patronal. Habría que agregar que ni siquiera ha quedado claramente establecido el horario de trabajo que debía cumplir el actor, sujeto a sucesivos cambios. De modo que no ha quedado demostrado el hecho desencadente, y en todo caso, favorece al actor la regla del art. 9 LCT , pues ¿El principio ¿pro operativo?, que se exige para valorar la prueba en la causa, entendido como ¿una directriz política o preferencia axiológica que reclama que en las relaciones laborales se otorgue una tutela o amparo a las personas que trabajan?, jerarquiza prueba que apoya posición de la trabajadora en la especie, como regla de interpretación al respecto? (Partes: MANSILLA, Mirta del Luján c/PLAZA SUPERMECADOS S.A. c/C.P.L. Juzgado: Prov. Santa Fe - Santa Fe - Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe, Sala 2. Fecha: 26-08-2015). En cuanto a la fecha de ingreso, existe documental suficiente que en principio acredita que el Sr. Candia ingresó a laborar para la demandada en la fecha 01/06/2004. así surge del certificado de trabajo que acompaña la actora a fs. 5 y los recibos que obran a fs. 15/41, como así también los testigos de la actora que respaldan dicha documental (fs. 170/174). En este aspecto la actora intentó rebatir dicha documental con las testimoniales de fs. 163/167, de donde se puede inferir que el único testigo que pudo tomar verdadero conocimiento de la situación es el Sr. Rolón, Roque Daniel (fs. 163), pues los demás (Toloza, Pucheta, Gianninetti y Paulin) manifiestan no haber trabajado en la empresa en enero del año 2004. De este modo, las pruebas del actor son insuficientes para rebatir la documental existente y ofrecida por la demandada. En consecuencia corresponde hacer lugar a este agravio y tener por fecha de inicio de la relación el día 01/06/2004. En lo que refiere al agravio por el rubro horas extras, reconocidas en su totalidad en la sentencia, la actora afirmó en su demanda que trabajaba de lunes a sabado de 02.00 hs. a 12.00 hs. o 13.00 hs según necesidades de la empresa, y a la tarde de 19.00 hs. A 20.30 hs, haciendola también a veces los días domingo(fs.43 vta.). No obstante, reconoció como auténticas sus firmas en los recibos de sueldos y en el registro de marcaciones, con la aclaración de que en éstos últimos están mal los horarios, argumentando que los últimos horarios suyos son de 02:00 a 09:00 y aduciendo que el que las corregía ¿era el Jefe de Personal el Sr. Sotelo... y sacaba las horas extras? (fs. 136 vta.). Corresponde ante todo considerar que la admisión del reclamo por horas extras laboradas y no abonadas requiere una adecuada determinación en la demanda y prueba convincente. En el primer aspecto, la alusión del actor a jornadas interminables, pero con poca precisión de horarios y tareas, dificulta su admisión. Y frente a tal genérica

afirmación , que contraría las documentales reconocidas, la versión de la actora sólo se respalda en testigos que se expiden en similares términos, señalando una jornada horaria de 02:00 fhs. hasta las 12 o 13 hs, y que a la tarde trabajaban de 13 a 14 hs (Testimonial Sr. Rolon, pregunta octava, fs. 163); o como manifiesta el testigo Gianinetti que el actor ?tenía los mismos horarios que todos, desde las 2.00 de la mañana hasta que terminaba la faena, 12, 13 o 14 hs a veces, la faena era de lunes a sábados, o viernes pero sí se terminaba eso había que cargar, sábados, domingos o feriados? (fs. 166) ,y en iguales términos se expresa Paulin (fs. 167), quienes en mi apreciación evidencian así un manifiesto interés en favorecer al actor, todo ello sin dar mayores razones de sus dichos pese a que la inusitada extensión de las jornadas debió logicamente provocar reclamos, denuncias y actuaciones documentadas. De modo que resulta fundada la crítica del recurrente en cuanto a la falta de demostración de las horas extras para admitir el reclamo , por lo que esta condena será revocada. Finalmente, en cuanto al rubro del art. 2 de la ley 25.323, si bien he considerado al despido justificado, el agravio resulta atendible atento a que si bien la actora intimó oportunamente a la patronal (telegrama de fs. 10) ,el despido fue estimado injustificado por aplicación del art. 9 de la L.C.T. que impone el principio ?in dubio pro operario? ,y habida cuenta que en el supuesto de marras han sido demostradas por parte del empleador una gran cantidad de faltas y sanciones en el trabajo del actor (a excepción de la última) , que no fueron rebatidas ni en sede administrativa como tampoco en estos autos, corresponde hacer lugar a este agravio atento a que como lo sostiene pacífica jurisprudencia ?la abstracción del art. 2 de la ley 25323 conlleva a concluir que siempre que el trabajador tenga que recurrir a la justicia para reclamar por lo que la norma determina, se debe pagar el incremento del cincuenta por ciento, salvo que haya habido ?causas? que justificaron la conducta del empleador y que las mismas hayan sido probadas en el proceso laboral? (Partes: ECHECURY, Alberto O. c/ TELECOM PERSONAL S.A. s/ cobro de pesos Juzgado: Prov. Santa Fe - Rosario - Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, Sala 1 Fecha:06-05-2008). Así las cosas, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso de apelación y en consecuencia modificar la resolución alzada, y en su lugar disponer hacer lugar a la demanda y condenar a la firma comercial PIVIDORI AGROINDUSTRIAL Y CIA., a abonar al actor Marcelo David Candia, los rubros Indemnización por antigüedad,teniendo en cuenta el inicio de la relacion laboral admitida en los anteriores considerandos, indemnización por falta de Preaviso, Diferencia por categoría, Art. 1 ley 25323, con más intereses fijados desde la mora. Y desestimar la demanda por los rubros Art. 2do. Ley 25323 y horas extras al50% y horas extras al 100%. La liquidación deberá practicarse por las partes o por perito contador designado al efecto y la distribución de las costas se diferirá a la aprobación de la liquidación o pericial contable ordenada, dejando sin efecto la condena a la demandada dispuesta en el fallo alzado.

A la misma cuestión, la Dra. Chaperro vota en igual sentido y el Dr. Balestieri luego de analizar la cuestión se abstiene de emitir opinión conforme lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10.160. A la tercera cuestión, el Dr. Casella dijo: atento al resultado precedente, corresponde adoptar la siguiente resolución: 1) Desestimar los recursos de nulidad; 2) hacer lugar parcialmente al recurso de apelación y en consecuencia modificar la resolución alzada, y en su lugar disponer hacer lugar a la demanda y condenar a la firma comercial PIVIDORI AGROINDUSTRIAL Y CIA., a abonar al actor Marcelo David Candia, los rubros Indemnización por antigüedad, indemnización por falta de Preaviso, Diferencia por categoría, Art. 1 ley 25323, con costas más intereses. Desestimar la demanda por los rubros Art. 2do. Ley 25323 y horas extras al50% y horas extras al 100%. disponiendo en su lugar diferir la distribución de las costas a la aprobación de la liquidación final; 3) Imponer las costas al recurrente; 4) Regular los honorarios de Segunda Instancia de los letrados actuantes en el 50% de la regulación firme de Primera Instancia. A la misma cuestión, la Dra. Chaperro vota en igual sentido y el Dr. Balestieri luego de analizar la cuestión se abstiene de emitir opinión conforme lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10.160. Por ello, la CAMARA DE APELACION EN LO CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL DE LA CUARTA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL RESUELVE: 1) Desestimar los recursos de nulidad; 2) hacer lugar parcialmente al recurso de apelación y en consecuencia modificar la resolución alzada, y en su lugar disponer hacer lugar a la demanda y condenar a la firma comercial PIVIDORI AGROINDUSTRIAL Y CIA., a abonar al actor Marcelo David Candia, los rubros Indemnización por antigüedad, indemnización por falta de Preaviso, Diferencia por categoría, Art. 1 ley 25323, con costas más intereses. Desestimar la demanda por los rubros Art. 2do. Ley 25323 y horas extras al50% y horas extras al 100%. disponiendo en su lugar diferir la distribución de las costas a la aprobación de la liquidación final; 3) Imponer las costas al recurrente; 4) Regular los honorarios de Segunda Instancia de los letrados actuantes en el 50% de la regulación firme de Primera Instancia. Regístrese, notifíquese y bajen. CASELLA Juez de Cámara CHAPERRO Jueza de Cámara BALESTIERI Juez de Cámara En abstención ALLOA CASALE Secretaria de Cámara (s) Nota: (*) Sumarios elaborados por Juris online 027087E