

## Contrato De Trabajo Mucama Despido Con Causa Injuria Grave Poder Disciplinario Principio De Proporcionalidad Razonabilidad Gradualidad

### JURISPRUDENCIA

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

Poder disciplinario. Principio de proporcionalidad. Razonabilidad. Gradualidad Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario iniciada por la trabajadora, quien se desempeñara como mucama y asistente geriátrica, dado que el despido con causa decidido por la empleadora no cumplió con los principios de proporcionalidad y gradualidad. En ese sentido se dijo que, si bien la conducta de la trabajadora pudo resultar reprochable, lo cierto es que podría haberse sancionado de otro modo dándole la oportunidad de revertir su actitud y mantener indemne el principio de continuidad fijado en el art. 10 de la L.C.T. En la ciudad de Buenos Aires, a los 22 días del mes de febrero de 2018 para dictar sentencia en estos autos caratulados "Galván, Susana Ernestina c/ El Encinar del Rey SRL s/ Despido", se procede a votar en el siguiente orden: LA DOCTORA ESTELA MILAGROS FERREIRÓS DIJO: I.- A fs.6/13 se presenta la actora e inicia demanda contra El encinar del Rey SRL, en procura del cobro de unas sumas a las que se considera acreedora con fundamento en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Señala que ingresó a laborar a las órdenes de la demandada, el 25 de julio de 2014, realizando tareas en un principio de mucama y luego de asistente geriátrica. Explica las características y condiciones en que se desarrolló el hasta que se produjo la denuncia del mismo por parte de la demandada, quien remitió una misiva, notificando la desvinculación de la trabajadora, invocando como causa, una falta en su proceder como empleada. Transcribe el intercambio telegráfico. Reclama diferencias salariales e indemnizatorias, multas y demás rubros establecidos en la normativa vigente. A fs. 47/50 El Encinar del Rey SRL contesta demanda niega todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda, salvo los expresamente reconocidos. La sentencia de primera instancia obra a fs.80/82, en la cual la "a-quo", luego de analizar los elementos de juicio obrantes en la causa, decide en sentido favorable a las principales pretensiones de la actora. El recurso que analizaré llega interpuesto por la parte demandada (fs.84/86). II- Se agravia la demanda y arguye que la sentenciante ha realizado una errada valoración de las probanzas arrojadas a la causa, lo que condujo a hacer lugar a la demanda. Aduce que si bien es cierto, que la actora no fue advertida ni sancionada por sus incumplimientos en forma escrita sino meramente verbal, no es menos cierto, la falta cometida por la trabajadora ha sido de tal gravedad, que impedía la prosecución del vínculo. En primer lugar, cabe destacar que en el mejor escenario para la empleadora, de tener por acreditado el hecho que se le imputa a la actora, lo cierto es que el mismo carecería de entidad, como para ser tenido como una causal suficiente para impedir la prosecución del vínculo. Lo antes indicado, me conduce a la reflexión que, si bien, la normativa vigente le confiere el poder disciplinario y sancionatorio al empleador, lo cierto es que el mismo debe ser implementado dentro de los parámetros de contemporaneidad, razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad. En este sentido, cabe recordar que la evaluación de la injuria es tarea reservada a los Jueces. En este marco, es real que de haberse probado los extremos invocados en el telegrama de despido, la conducta adoptada por la actora sería reprochable, pero en modo alguno, los acontecimientos señalados, serían una injuria suficiente como para concluir que el despido que decidió la empleadora ha sido justificado, máxime, teniendo en cuenta, que no se encuentran acreditados malos antecedentes denunciados. En efecto, el demandado bien podría haber adoptado otro tipo de medida, sin llegar al extremo de desvincular al trabajador (art. 10 L.C.T.), en suma: lo cierto es que la Ley de Contrato de trabajo le otorga al empleador la posibilidad de recurrir a distintas sanciones, para lograr a través de ellas revertir la actitud del trabajador. De este modo, resulta cuanto menos apresurada la actitud de la demandada en dar por finalizado el contrato de trabajo. Ello, conduce a resaltar que no se aprecia cumplido en el presente caso la gradualidad de la sanción pues el empleador paso al despido del trabajador, sin hacer uso del abanico de posibilidades que le otorga la Ley para corregir y sancionar la actitud reprochable del trabajador. Concluyo, entonces, que si bien la actitud de la trabajadora pudo resultar reprochable, lo cierto es que bien podría haberse sancionado de otro modo la actora dándole la oportunidad de revertir su actitud y mantener indemne el principio de continuidad fijado en el art. 10 de la L.C.T. Agregó finalmente, en cuanto a las restantes consideraciones vertidas en el escrito sobre esta cuestión, 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, T° 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). En tales condiciones y dado que la apelante no señala ningún otro elemento de juicio que resulte hábil propongo sin más la confirmación del fallo en este punto. III- La quejosa objeta el fallo en tanto ha

decidido hacer lugar al reclamo del incremento previsto en el art. 2° de la Ley 25.323. La mencionada norma hace referencia al empleador que, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y los artículos 6 y 7 de la Ley 25.013 o las que en el futuro las reemplacen y, consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las. Ello -establece- dará lugar a un incremento de un 50%. El art. 2 de la Ley 25.323 deviene aplicable a las consecuencias jurídicas o efectos contractuales que no hayan sido cumplidos por el empleador debidamente intimado. Ergo, son requisitos para su procedencia: la intimación fehaciente y el inicio de acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las. La norma parece apuntar a morigerar el daño que se produce al trabajador cuando no se cumple lo debido y a poner un marco diferencial entre el empleador que cumple con las indemnizaciones previstas en la ley y aquél que se toma los tiempos judiciales, aún sabiendo que debe pagar (ver trabajo publicado en ERREPAR, n° 185, enero/01, T.XV, "Nuevo Regimen de Indemnizaciones Laborales establecido por la Ley 25.323", Dra. Estela M. Ferreirós). La actora intimó fehacientemente y debió iniciar el presente juicio para poder obtener el cobro. Por lo tanto, cumplido los requisitos establecidos en la normativa vigente, propicio hacer lugar a este reclamo. IV- Aduce que la causa agravio, la condena dispuesta en base a la multa establecida en el art. 80 de la L.C.T. pues no se ha realizado la intimación requerida por la normativa. Advierto que la sentenciante a fs. 81, rechaza la pretensión basa en dicho articulo, pues no encuentra cumplidos los requisitos necesarios para su procedencia, por lo tanto, no hay perjuicio alguno, del que pueda agravarse la demanda, ya que no se hizo lugar a petición. V- Aduce el apelante que no corresponde se haga lugar a la pretensión basada en el art. 132 bis de la L.C.T. ya que se encuentra acreditado que la empleadora se había acogido a un plan de facilidades para el pago de las deudas contraídas. Resulta oportuno destacar en este punto, que no se encuentra controvertido, la existencia de deuda en relación a este punto, más lo que pretende la demandada es no ser condenada, pues se ha comprometido mediante un plan de facilidades de pago a saldar la deuda. Sentado ello, cabe destacar que lo que no se puede verificar es el cumplimiento de dicho compromiso. Es decir, no encuentro argumento fáctico ni jurídico que permitan apartarme de lo decidido en este punto, ya que el haber suscrito planes de facilidades de pago, no resulta suficiente para deslindar responsabilidades, ya que no se encuentra acreditado su cumplimiento. VI- Pretende la quejosa, que sea descontada de la condena, las sumas por diferencias salariales, por ropa de trabajo, ya que la misma era entregada "perfectamente lavada y planchada", según surge del testimonio de Acosta Adelanto, la defensa intentada por la demandada, no resiste el menor análisis, en primer lugar dice que la ropa era entregada en perfecto estado de aseo, para luego señalar que según manifiesta la testigo Acosta, las empleadas llevaban a lavar la ropa a sus casas por una decisión personal. Es del caso recordar los dichos de las testigo de la cual pretende valerse la agraviada para revertir la sentencia en este aspecto: "... El uniforme se lo llevaban ellas para lavar en sus casas y lo traían limpio. Esto era así porque si lo lavaban ahí era un asco, esto era que se lavaba todo en un solo lavarropa y estaba todo lo de los abuelos, materia fecal, pis, había una abuela con sarna y no había ni para desinfectar...?". Leída la testimonial en su totalidad, no tengo duda que no era una opción válida la pretendida por la demandada, que las trabajadora lavaran sus uniforme bajo esas condiciones. Por lo que propongo la confirmación del fallo en este punto. VII- De tener adhesión mi voto, propongo que las costas dealzada sean declaradas a cargo de la demandada vencida (art. 68 del CPCCN), teniendo en cuenta la suerte que ha merecido el planteo. Propongo regular los honorarios de esta instancia los letrados de la parte atora y demandada en el ...% (... por ciento), para cada uno de ellos, de lo que le hubiere correspondido en la anterior instancia. (cfr. Art. 14. Ley de Arancel de Abogados y Procuradores). EL DOCTOR NÉSTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO: Por compartir sus fundamentos, adhiero al voto que antecede. EL DOCTOR HÉCTOR CÉSAR GUIASADO: No vota (Art. 125. Ley. 18.345) En atención al resultado del presente acuerdo EL TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar el fallo en todo cuanto ha sido materia de agravios. 2). Imponer las costas de alzada a cargo de la demandada vencida (art. 68 del CPCCN). 3) Regular los honorarios por las tareas en esta instancia a la representación letrada de la actora y demandada en el ...% (... por ciento) de lo que le hubiera correspondido en la instancia anterior. 4). Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el Art. 1° de la Ley 26.856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación N° 15/2013. Regístrese, notifíquese y devuélvase. Fecha de firma: 22/02/2018 Alta en sistema: 23/02/2018 Firmado por: ESTELA MILAGROS FERREIROS, JUEZ DE CAMARA Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: HÉCTOR HORACIO KARPIUK, SECRETARIO Correlaciones: V., G. B. c/Taksun SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala I - 27/02/2015 - Cita digital IUSJU000500E 024242E