

Despido Potestad Disciplinaria Sumario Interno Duracion Contemporaneidad Con La Falta Dano Moral

JURISPRUDENCIA

Despido. Potestad disciplinaria. Sumario interno. Duración.

Contemporaneidad con la falta. Daño moral Se hace lugar a la demanda por despido interpuesta por el actor, habida cuenta de que la decisión extintiva tomada por el empleador careció de uno de los requisitos esenciales: la contemporaneidad con la falta. En el presente caso, se alegó la existencia de una investigación interna que se prolongó por más de un mes y, asimismo, nunca se agregó al expediente. Por ello, el tribunal interviniente calificó al despido como injustificado. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 16 días del mes de abril de 2018, 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 VICTOR ARTURO PESINO DIJO: I) Llegan las actuaciones a conocimiento de esta Sala, en virtud de los recursos de apelación interpuestos por la parte actora a fs. 309/310 y la demandada a fs. 311/316 contra la sentencia que hace lugar en lo sustancial a la demanda. Por su parte el perito contador a fs. 306/07 apela los honorarios que se le regulasen por considerarlos bajos. II) Comenzaré el análisis por el recurso interpuesto por la demandada. Se queja en primer lugar porque el Juez de grado entendió que el trabajador había sido objeto de un despido incausado; la parte intenta rebatir dicha decisión con los argumentos brindados a fs. 311 vta./ 313. No aparece debidamente cuestionado el argumento del sentenciante de que no se acompañaron al expediente los elementos producidos en la investigación presuntamente efectuada por la demandada, dato que no resulta menor para analizar el tema en debate. Un sumario o investigación interna es una actuación reducida, breve, normalmente dispuesta a instancia de la empleadora, en la que suelen prestar declaración testigos y se otorga a los involucrados o imputados (poniéndolos en conocimiento de los cargos que se le achacan) la posibilidad de ejercer un mínimo derecho de defensa. Como ya expresé, el mismo no se ha acompañado al expediente y esta sola circunstancia, a mi juicio, es suficiente para descalificar la medida dispuesta por la empleadora. El despido es la mayor sanción que puede aplicarse al trabajador y surge de un hecho lo suficientemente grave como para impedir la continuidad del vínculo. Cuando el artículo 242 de la L.C.T. alude a la prudente interpretación de los jueces, lo hace con especial referencia a uno de los requisitos que se deben cumplir: el de la proporcionalidad. Pero, además, es necesario que la medida se tome en forma contemporánea al hecho. Si así no se hace debe interpretarse que el empleador consideró que los sucesos no fueron lo suficientemente graves como para ameritar una sanción y que declinó su facultad sancionatoria. Sin perjuicio de que las investigaciones internas deben hacerse en un plazo relativamente breve, de modo de no sumir al trabajador en la incertidumbre de su destino, lo cierto es que entre el hecho imputado y el despido transcurrió más de un mes y que tal investigación no fue acompañada a este expediente. En el ámbito de las relaciones laborales privadas no resulta obligatoria la formación de un sumario interno, en forma previa a la adopción de medidas disciplinarias o de expulsión. Pero si el empleador decide acudir a este procedimiento (que, repito, en autos no se probó), debe garantizar su conclusión dentro de un lapso prudente. De tal modo la suspensión provisoria o precaucional, a las resultas de profundizar una investigación que nunca se llevó a cabo, no aparece sino como un intento de justificar el despido decidido mucho después. No puede soslayarse que los presuntos afectados fueron empleados jerárquicos, por lo que es de suponer que los mismos estaban capacitados para evaluar los términos de la discusión y, por ende, si la misma hubiese sido tan grave, deberían haber puesto en conocimiento de sus superiores lo ocurrido, dando lugar a la instrucción de un sumario en forma inmediata. Ante ello la accionada no podía esperar una semana para invocar algo que no se hizo (la investigación). En consecuencia, no demostrada la instrucción del sumario que habría justificado la tardanza en tomar la medida contra el actor, debe considerarse que el despido no fue contemporáneo a los hechos y, desde esta óptica, calificarse como extemporáneo y carente de causa justificada. Por lo demás, si bien se ha considerado que las medidas disciplinarias son simultáneas a la falta cuando se toman a la finalización de un sumario o investigación interna, ello es a condición de que la misma exista y tenga un lapso razonable de duración, lo que no se verifica en el presente caso porque el hecho ocurrió el 9 de mayo de 2013 y el despido se decidió el 12 junio. Por estos argumentos, sugiero desestimar el agravio de la accionada, tornándose innecesario analizar si la carta documento cumplió con el recaudo del artículo 243 de la L.C.T. III) Por una cuestión metodológica analizaré conjuntamente los agravios relacionados con el daño moral. Por un lado la demandada cuestiona su procedencia y, por el otro, el actor objeta su fórmula de cálculo. El sistema indemnizatorio establecido en la L.C.T., cubre, mediante una tarifa, todos los daños causados al trabajador con motivo de la ruptura injustificada del contrato. La jurisprudencia ha reconocido, sin embargo, que corresponde indemnizar el agravio moral, cuando el empleador causa un daño al trabajador, ajeno al hecho mismo del despido y que podría haber existido aun en ausencia de un contrato de trabajo (o sea de carácter extracontractual).

Generalmente se ha vinculado el reconocimiento de una indemnización de estas características cuando al trabajador se lo denuncia por la comisión de un acto ilícito o un delito penal. Si así no fuese se daría la curiosa consecuencia de que el derecho del trabajo, concebido para proteger al trabajador como parte más débil del contrato de empleo, privaría a sus protegidos de ciertos derechos y garantías que les competen como simples ciudadanos y no ya como trabajadores. El concedido daño moral se sustenta en una circunstancia que ha sido valorada al momento de analizar la determinación del actor de darse por despedido: un incumplimiento contractual. Desde esa óptica, dichos daños deben entenderse cubiertos por la tarifa legal, en tanto no aparece configurado alguno de los supuestos mencionados en el párrafo anterior que podrían haber justificado el reconocimiento de una indemnización adicional. A mayor abundamiento, señaló que lo único que se ha demostrado es que el actor participó en una asamblea convocada por el gremio y que en ella realizó algunas preguntas o planteos, circunstancia que no lo transforman en un representante sindical, aunque sea de hecho, ni en un activista de índole, porque para ello es necesario que, por lo menos, la actuación del trabajador haya involucrado intereses colectivos o que su labor haya tenido una incidencia en ese carácter. Para vincular el acto que se reputa discriminatorio con el activismo gremial, es necesario demostrar la calidad que erigía al actor en un sujeto especialmente vulnerable a eventuales actos denigratorios, lo que no es posible sostener si no se ha demostrado -como en el caso- una representación como la señalada. Si bien esta Sala ha aplicado el principio de las cargas dinámicas de la prueba, ello lo ha hecho condicionado a la prueba de una situación grupal objetiva discriminable; una razón del discriminar y un acto injusto, por el que se niega a alguien lo que se reconoce a la generalidad, con fundamento único en la pertenencia del sujeto a un grupo (cfr. Sentencia Definitiva N° 35403 del registro de esta Sala en autos TELECENTRO S.A. s. MORENO, Federico Martín s. Consignación?), lo que en autos no se ha verificado. Desde esta perspectiva y sumado a que es indudable que una discusión de tono subido existió, no puede considerarse que la accionada haya incurrido en conductas antisindicales por razones gremiales (conf. art. 14 bis, 16, 75 inc. 22 y 23 de la C.N., el Derecho Internacional de los Derechos Humanos que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994. La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los Convenios OIT 87,98,100, 111 ratificados pro al Argentina y las Leyes 23.551, 26.485 y 23.592). Por ello, sugiero hacer lugar al agravio y detraer del monto de condena la suma de \$71.570,01.- IV) La demandada argumenta que abonó los rubros de SAC proporcional y Vacaciones no gozadas en la correspondiente liquidación final, la cual el actor nunca pasó a retirar y en razón de ello procedió a consignar la suma de \$45.792. Entonces solicita se detraigan de condena ambos rubros. Lo cierto es que tal cual lo expresado por el sentenciante de grado, surge de la pericia contable que no existe ninguna constancia de pago. Tampoco surge del sobre reservado en secretaria constancia de dicho pago. A mayor abundamiento, si la parte pretendía acreditar un depósito realizado en cuenta del Banco Galicia, debió haber producido la prueba correspondiente que acredite dicha autenticidad, a lo que cabe agregar que en la misma contestación de demanda se reconoció que la liberación de los fondos dependía de una autorización de la procuración del tesoro (fs. 67) que en autos no se acreditó. Por lo expuesto corresponde rechazar el agravio. V) El agravio relacionado con la falta de discriminación de los rubros diferidos a condena, se torna abstracto a partir del detalle realizado por el a quo a fs. 304/305. VI) En lo que respecta al recurso interpuesto por la parte actora que cuestiona el rechazo de multa del artículo 80 de la L.C.T., teniendo en cuenta lo dicho por el a quo y considerando los certificados aportados por la demandada en el sobre reservado en secretaria, entiendo que corresponde confirmar lo resuelto, máxime cuando los mismos fueron confeccionados el 11 de julio de 2013 y certificados por el ANSES el 15 del mismo mes y año, esto es dentro del plazo por ley y Decreto 146/01 (el despido quedó consolidado el día 12.06.2013). En conclusión, el actor ante la puesta a disposición no invocó, ni acreditó haber concurrido a la sede de la empresa, lugar de cumplimiento de la obligación de retirarlos. Cualquiera haya sido el motivo, debió - y no lo hizo - haber retirado los certificados de trabajo. Al no haberlo hecho incurrió en mora accipiendi, circunstancia que desactiva automática la sanción bajo análisis. Por lo expuesto, propongo confirmar lo decidido en grado sobre el particular. VII) Los intereses fijados en grado se mantendrán, por ajustarse al criterio de esta Sala, con la salvedad que a partir del 1° de diciembre de 2017 se aplicará la Tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación, conforme lo resuelto por Acta CNAT N° 2658 del 8/11/2017. VIII) Por lo expuesto voto para que se confirme el pronunciamiento en cuanto pronuncia condena y se fije el monto en la suma de \$578.201,28.-, con los intereses establecidos en grado, con la salvedad establecida en el considerando VIII del presente pronunciamiento; se impongan las costas totales del proceso a la demandada por haber sido vencida en lo sustancial (artículo 68 CPCC); se regulen los honorarios de las representaciones letradas de las partes actora, demandada y perito contador en el ...%, ...% y ...% del monto de condena, incluidos los intereses, por su actuación en primera instancia; se regulen los honorarios de los profesionales actuantes ante la Alzada en el ...% de los que les corresponda por su actuación en la etapa previa. EL DOCTOR LUIS ALBERTO CATARDO DIJO: Que, por compartir sus fundamentos, adhiere al voto que antecede. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar el pronunciamiento en cuanto

pronuncia condena y fijar el monto en la suma de \$578.201,28.- ,con los intereses establecidos en grado, con la salvedad establecida en el considerando VIII del presente pronunciamiento; 2) Imponer las costas totales del proceso a la demandada; 3) Regular los honorarios de las representaciones letradas de las partes actora, demandada y perito contador en el ...%, ...% y ...% del monto de condena, incluidos los intereses, por su actuación en primera instancia; 4) Regular los honorarios de los profesionales actuantes ante la Alzada, en el ...% de los que les corresponda por su actuación en la etapa previa. Regístrese, notifíquese y, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4º Acordada CSJN 15/13 del 21/5/13 y oportunamente, devuélvanse.- VICTOR ARTURO PESINO JUEZ DE CÁMARA LUIS ALBERTO CATARDO JUEZ DE CÁMARA Ante mí: SANTIAGO DOCAMPO MIÑO SECRETARIO 030401E