

Contrato De Trabajo Despido Huelga Requisitos Intimacion Previa

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Huelga. Requisitos. Intimación previa

Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario iniciada por el trabajador, toda vez que la participación en una medida de fuerza no constituye en rigor una causal de despido, pues para ello es necesario que se curse al trabajador en huelga una intimación previa para que retome sus tareas y solo en caso de inobservancia de dicha intimación se podrá considerar a la medida como injuria en los términos del artículo 242 del régimen de contrato de trabajo.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 21 días del mes de FEBRERO de 2019 se reúnen los señores jueces de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente el doctor ENRIQUE NESTOR ARIAS GIBERT dijo: I - Contra la sentencia de fs. 318 y vta., que admitió en su totalidad la acción incoada, se alza la parte demandada conforme el recurso que luce a fs. 320/327 vta., replicado por su contraria a fs. 332/335. Se registra además la apelación interpuesta por el perito contador a fs. 319, por estimar reducidos los honorarios regulados a su favor. II- De los escritos constitutivos del proceso surge que el 03/09/2012 la Federación Gráfica Bonaerense radicó una denuncia ante la Dirección Nacional de Relaciones Laborales del ex Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, con motivo de las suspensiones colectivas que Aluex S.A. decidió respecto de parte del personal, sin formalizarse previamente el procedimiento preventivo de crisis; que en virtud del acuerdo alcanzado en la audiencia celebrada 04/10/2012, se le requirió a la demandada la implementación del procedimiento preventivo de crisis, con carácter previo a la formalización del despido de treinta y dos trabajadores y de la suspensión de otros nueve; que con motivo del acuerdo al que se arribó en la audiencia celebrada ante el organismo referido el 16/11/2012, se suspendió el turno noche y se recalificó al personal, sin despidos y suspensiones durante la vigencia del acuerdo, dese el 19/11 al 14/12; que el 18/12/12 la empleadora ratifica la suspensión de 32 trabajadores y el despido de nueve, solicitando una nueva audiencia para el día 04/02/2013; que en diciembre del 2012 despide a las trabajadoras Giménez y Moreno, originándose un conflicto colectivo en el que participó la actora y que en definitiva, conformó la causal de despido invocada por la demandada el 29/01/2013, reiterando la comunicación rupturista notificada sin resultado positivo con anterioridad, el 04/01/2013, en los siguientes términos ?Notificamosle que desde el día 03/01/2013 hasta la fecha usted a las instalaciones de la empresa , pero se niega a prestar sus tareas normales y habituales, permaneciendo en el comedor de la misma, pese a los reiterados pedidos del personal jerárquico de la empresa, incumpliendo así su débito laboral sin motivo que lo justifique, Dicha situación se ve agravada, ya que como es de su conocimiento que la empresa se encuentra atravesando una situación de crisis, apunto que se encuentra tramitando un procedimiento preventivo de crisis ante la autoridad pertinente, todo lo cual constituye grave injuria laboral material y moral para el empleador, que se agrava por la situación de la empresa, por su función, su conocimiento de la operatoria de trabajo, violando además los deberes de conducta , buena fe, cumplimiento de órdenes e instrucciones y transgrediendo los arts. 62, 63 84, 86 y conc de la LCT en forma tal que impi9de la prosecución del vínculo laboral ni siquiera a título provisorio,,? El fallo de primera instancia calificó de injustificado el despido, puesto que al ponderar las declaraciones rendidas por Vetellaz y Madoz, el magistrado estimó no acreditada la participación que se le atribuye a la actora en la medida de fuerza que sustenta el despacho rescisorio. En este sentido y contrariamente a lo sostenido por el magistrado que me precede, en el relato inicial se reconoce expresamente la participación de la actora en una medida de acción directa, motivada por la decisión de la empresa al despedir a dos trabajadoras. Del mismo modo se admite que esa participación constituyó, precisamente, la causa del despido. Así lo contó la propia actora a fs. 9 y lo ratificaron los testigos propuestos por la demandada; en efecto, el testigo Velletaz, a fs. 244 y vta., afirmó que ?la actora dejó de trabajar porque nosotros habíamos devinculado a dos personas,,,, y entonces por esa situación se dio que algunos empleados geenraron un paro general en la planta y no permitían el acceso a la gente que quería trabajar y que entre esas personas que geenraron esto estaba la actora...? Del mismo modo refirió que ?la actora se desvinculó por un despido con causa por las acciones tomadas relacionadas a un paro general?exponiendo al respecto claramente las razones de sus dichos. Coincidiendo con el testimonio reseñado, a fs. 258/259 el testigo Madoz confirmó que fue el conflicto colectivo configurado como consecuencia del despido de dos trabajadoras, contó con la participación de la actora y del sindicato respectivo y motivó en definitiva el distracto, señalando que ?en los primeros días de enero del 2013 una parte de la gente de fábrica con los delegados de fábrica y el apoyo de la gente del sindicato bloquearan el ingreso a la fábrica del personal y de todos los proveedores y clientes y que nadie pudiera entrar ni salir, quemando cubiertas por ejemplo, que eso hizo que la empresa despidiera a los instigadores del bloqueo antedicho y que entre esta gente estaba la actora? Desde esta perspectiva debo subrayar en principio, que la participación en una medida de fuerza no constituye en rigor una causal de despido, pues para ello es necesario que se curse al trabajador en huelga

una intimación previa para que retome sus tareas y solo en caso de inobservancia de dicha intimación se podrá considerar a la medida como injuria en los términos del artículo 242 RCT. De las constancias obrantes en autos se desprende que la empleadora adoptó una actitud sencillamente observadora de los hechos que acaecieron en la planta de Aluex SA y en sus inmediaciones a lo largo de varios días, para luego, y sin mediar previo aviso, castigar con la máxima sanción a la actora por su participación en una medida de fuerza, cuya legalidad no resulto controvertida por las partes. En este orden de ideas coincido con el magistrado que me precede al sostener que nos encontramos ante un despido claramente incausado, en la medida en que la actora se abstuvo de prestar servicios en el marco de una medida de fuerza, ejerciendo el derecho consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por diversas cláusulas de tratados internacionales con jerarquía constitucional, sin invocarse ni mucho menos demostrarse un hecho injurioso imputable a la actora. Por los fundamentos expuestos en este decisorio, valorando la conducta asumida por la actora en función de las pautas previstas por el artículo 242 RCT, y ponderando los antecedentes disciplinarios a lo largo de los veinte años de trabajo a las órdenes de la demandada, propongo confirmar la sentencia de grado, en la medida en que la demandada no invocó, mucho menos acreditó, la configuración de un incumplimiento contractual grave imputable para justificar su decisión rescisoria. III- En relación al segundo agravio que plantea la demandada, cabe recordar previamente que el despido, por su naturaleza, es un acto unilateral y recepticio, por lo que la voluntad disolutiva recién queda perfeccionada en el momento en que la decisión adoptada por el empleador ingresa en la esfera de conocimiento del dependiente. Ello así, el día 04/01/20013, la empleadora envió la comunicación notificando a la actora su decisión rupturista. Ahora bien, ese despacho telegráfico no fue recibido por la destinataria, conforme surge de lo informado por el Correo Oficial (ver contestación de oficio de fs. 153), aclarando la entidad oficiada, que la pieza postal salió a distribución el día 07/01/2013 y que en tal oportunidad fue devuelta por el agente distribuidor con la inscripción de ?dirección insuficiente?. Tal como surge del informe de la empresa postal, la CD ? fue remitida al domicilio de la accionante ubicado en la calle Dorrego ? de la localidad de San Miguel, Provincia de Buenos Aires, sin especificarse la unidad funcional del destinatario; por ello la pieza postal fue devuelta por el agente distribuidor y en ese orden, debe considerarse que la comunicación no resultó eficaz. Por el contrario, la diligencia notficatoria formalizada por la empleadora, donde ratificó el despacho anterior, resultó idónea para declarar extinguido el vínculo laboral el día 19/02/2013. En este contexto, la documental que en copia adjuntó Federación Gráfica Bonaerense (fs. 175), - que no fue observada oportunamente en los términos del artículo 403 CPCCN -, acredita que al momento del despido, la empleadora había sido notificada de la candidatura de la actora a un cargo gremial, de modo que, con fundamento en la Ley de Asociaciones Sindicales, se encontraba amparada, pues el derecho a la estabilidad de los candidatos a desempeñar cargos en las asociaciones gremiales se otorga respecto de aquellos que integran la lista oficializada por el sindicato; ello así, desde el 04/01/2013, el empleador fue notificado de la misma. Desde este punto de vista y sin entrar en la discusión relativa a la envergadura de la función cumplida, dado que al momento del despido la actora se encontraba en pleno ejercicio de la representación sindical, no cabe más que confirmar el decisorio de grado que declaró procedente la multa prevista en el artículo 52 de la ley 23.551, norma que ampara a los trabajadores. IV- No logrará mejor suerte la queja de la accionada en orden a la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323. Las argumentaciones que ensaya el apelante atinentes a la naturaleza de los hechos debatidos en autos, no logra modificar lo resuelto al respecto en la sentencia atacada. En efecto, resulta insuficiente para eximirse del pago del incremento aludido, la mera consideración de que la multa impuesta implicaría una violación de su derecho de defensa, y ante la invocación ?de una causa? en el telegrama rescisorio que no fue válida para sustentar la decisión rupturista, sólo corresponde reputar injustificada y arbitraria la rescisión del vínculo laboral que se produce en tales condiciones. Por ello, toda vez que el demandante acreditó el cumplimiento de los recaudos a los que la norma en estudio sujeta la admisión del incremento indemnizatorio allí establecido, y no encontrando razones objetivas que justifiquen la dispensa que consagra el segundo párrafo de ella, las que destaco ni siquiera son concretamente individualizadas por la recurrente para admitir su pretensión de reducir el concepto citado, propicio confirmar la sentencia en lo que decide al respecto. V- La demanda sostiene que la condena impuesta en los términos del artículo 45 de la Ley 25.345 no puede prosperar, pues desde su punto de vista no se configura el supuesto de hecho que habilita su imposición. Afirma que el 25/03/2013 la actora se retiró personalmente el certificado de trabajo, tal como lo reconoce expresamente a fs. 11 del escrito de demanda. En este orden de ideas cabe puntualizar que el artículo 80 R.C.T. dispone que una vez extinguido el contrato de trabajo, y luego de haber sido fehacientemente intimado por el trabajador al efecto, el empleador tiene obligación de hacerle entrega de: 1) Un certificado de trabajo en el que debe constar lo siguiente: a) el tiempo de prestación de los servicios, esto es, la fecha de ingreso y de egreso. b) naturaleza de dichos servicios, es decir, las labores que cumplía, cargo o categoría profesional, etc. c) los sueldos percibidos. d) la calificación profesional que hubiere obtenido en los puestos de trabajo en que se desempeñó el trabajador; 2) Una certificación (constancia documentada) de pago de las obligaciones de la seguridad social y sindicales; 3) El certificado de servicios y remuneraciones de la ley 24.241 establecido en el formulario ANSeS 6.2. Desde esta perspectiva la obligación bajo estudio

comprende no sólo la entrega de un certificado de trabajo, sino que además requiere una certificación (constancia documentada) del pago de las obligaciones de la seguridad social y sindical así como el certificado de servicios y remuneraciones, que la demandada no entregó a la actora, pues fueron adjuntados en original en autos a fs. 57/60 (formulario Anses PS.6.2) y en esas condiciones, y por las razones expuestas, estimo que corresponde confirmar este segmento del fallo cuestionado. VI- En cuanto a la controversia suscitada en torno a la base de cálculo utilizada por el magistrado, explica la apelante que la suma de \$ 8.456,79, por cuanto comprende el rubro ajuste liquidaciones anteriores, que no reviste el carácter de mensual normal y habitual. Sin embargo, considero que la queja así planteada no puede ser admitida toda vez que, más allá de las manifestaciones vertidas por el recurrente respecto a la habilidad de la prueba pericial contable, los agravios desarrollados no alcanzan a constituir una crítica concreta y razonada de los fundamentos expuestos por el sentenciante de grado relativos a la imposibilidad de determinarse el origen del ajuste en cuestión (conf. artículo 116, L.O.). En efecto, observo que el recurrente no se hace cargo de los argumentos expuestos por el a quo, omitiendo toda consideración al respecto y limitándose a invocar genéricamente que la base salarial considerada no es la correcta, sin emitir argumentos idóneos para revertir lo resuelto en la instancia de grado y sin aportar el detalle del monto pretendido. Al respecto, la C.S.J.N. ha dicho que corresponde declarar desierto el recurso de apelación si el escrito de expresión de agravios no formula una crítica concreta y razonada de los fundamentos desarrollados por el sentenciante de la anterior instancia, desde que las razones expuestas en el memorial respectivo deben ser suficientes para refutar los argumentos de hecho y de derecho dados para arribar a la decisión impugnada; no bastando en consecuencia escuetos argumentos que no constituyen más que una mera discrepancia con el criterio sostenido en el fallo recurrido y que distan de contener una crítica concreta y razonada de los argumentos que sostienen a aquél? (C.S.J.N., Fallos: 323:2131). Por ello, entiendo que la crítica esbozada carece de relevancia jurídica a los fines pretendidos por el apelante y en virtud de ello, es que propongo desestimar los cuestionamientos que se efectúan en este segmento y confirmar el pronunciamiento de la anterior instancia. VII- La demandada también cuestiona la tasa de interés dispuesta en la instancia anterior (conf. Acta 2601 CNAT) en tanto estima que los intereses contemplados en el Acta 2357 resulta confiscatoria y lesiva del derecho de propiedad garantizado constitucionalmente, queja que no considero atendible. En efecto, en el marco de lo establecido mediante las Actas 2600 -del 7/5/14- y 2601 -del 21/5/14- esta CNAT resolvió modificar lo dispuesto por el Acta 2357 del 07/05/02; con posterioridad el Acta 2630 del 27/04/16 estableció que la tasa de interés aplicable sea la Tasa Nominal Anual para préstamos personales libre destino del Banco Nación para un plazo de 49 a 60 meses, que debe comenzar a regir desde que cada suma es debida, respecto de las causas que se encuentren sin sentencia, y con relación a los créditos del trabajador. En el contexto descripto sólo se realiza una disidencia dogmática que no controvierte lo decidido por el judicante con las exigencias impuestas por el art. 116 L.O. ya mencionado motivos por los cuales propicio confirmar el decisorio de grado. Por otro lado, a partir del 01/12/2017 rige la tasa de interés establecida en el Acta N° 2658 del 08/11/2017 que establece en lo numérico, que la tasa de interés aplicable resulta la tasa activa efectiva vencida, cartera general diversa del Banco Nación que al día de la fecha es del 29,32% anual. Por dicha razón, propicio la confirmación de la sentencia de grado también en este tópico. VIII- El perito contador y la parte demandada apelan por bajos y por altos, respectivamente, los honorarios regulados en la sede de origen. En este sentido, teniendo en cuenta la calidad y extensión de las tareas desempeñadas, así como lo dispuesto por las normas arancelarias vigentes (arts. 38 de la ley 18.345, 6, 7, 9, 11, 19, 37 y 39 de la ley 21.839 y art. 3 inc. b) y g) y 12 dcto-ley 16.638/57) encuentro que los honorarios regulados a la totalidad de los profesionales intervinientes se adecuan a las pautas arancelarias mencionadas, por lo que deben ser confirmados. IX- Sugiero imponer las costas de alzada a cargo de la parte demandada y regular los honorarios a los profesionales actuantes en esta instancia por la parte actora y demandada en el % de lo que le corresponda percibir a cada una de las representaciones letradas, respectivamente, por su actuación en la anterior instancia (conf. nueva ley de aranceles profesionales). La doctora GRACIELA LUCÍA CRAIG manifestó: Que por análogos fundamentos adhiere al voto del señor Juez de Cámara preopinante. En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de recursos y agravios, incluso en lo que respecta a las costas y honorarios determinados en la sede de origen; 2) Costas y honorarios de alzada conforme lo propuesto en los puntos VIII y IX del primer voto; 3) Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que el doctor Néstor Miguel Rodríguez Brunengo no vota en virtud de lo dispuesto por el art.125 L.O. Enrique Néstor Arias Gibert Graciela Lucia Craig Juez de Cámara Juez de Cámara Correlaciones: LCT. Art. 242 Jofre, Rubén Eduardo c/Inversiones Inmobiliarias SA s/despido - Cám. Trab. Mendoza - 4ª - SALA Unipersonal - 14/02/2019 - Cita digital IUSJU037040E 038396E