

Despido Justa Causa Injuria Laboral Sanciones Disciplinarias Intimacion Previa Requisitos De Admisibilidad

JURISPRUDENCIA

Despido. Justa causa. Injuria laboral. Sanciones disciplinarias.

Intimación previa. Requisitos de admisibilidad Se revoca la sentencia apelada y se considera intempestivo e ilegítimo el despido dispuesto por la empleadora, al faltar en el caso los tres requisitos exigibles esenciales: la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de sanciones. Es que la demandada dejó transcurrir un importante lapso desde el incumplimiento endilgado a la actora y la máxima sanción dispuesta, dando lugar a considerar que la falta bien pudo ser consentida por aquella.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 3 días del mes de mayo de 2019, para dictar sentencia en los autos: ?ACOSTA RAMONA ANTONIA C/ SOUBEIRAN CHOBET S.R.L. S/ DESPIDO? se procede a votar en el siguiente orden: LA DOCTORA GRACIELA L. CARAMBIA DIJO: I.- La sentencia de primera instancia que rechazó el reclamo incoado con fundamento en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, viene apelada por la parte actora, a tenor de los agravios que expresa a fs. 303/305.- También hay recurso de la letrada de la parte demandada, quien considera reducidos sus honorarios (fs. 301).- II.- En líneas generales la apelante cuestiona el fallo en tanto consideró legítima la decisión de la empleadora de disolver el vínculo y a mi juicio lo hace con razón.- En efecto, sabido es que las sanciones disciplinarias constituyen facultades del empleador, y su función principal -además de la punitiva- es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa o del contrato individual de trabajo.- El art. 67 de la L.C.T. establece que ?el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador?. Sin embargo esta facultad del empleador posee limitaciones en su ejercicio, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación al incumplimiento del trabajador. También su ejercicio está sujeto a limitaciones a lo que se refiere respetar la dignidad del trabajador.-

Las sanciones disciplinarias aplicables pueden ser: el apercibimiento, las suspensiones (entre 1 y 30 días en un año) y el despido con justa causa. Si efectivamente tuvo lugar una suspensión disciplinaria, existe un límite temporal contemplado en el art. 220 de la L.C.T., al consignar que ?las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión?. Reitero, se trata de un límite impuesto al empleador.- A la vez, se han establecido distintos requisitos o principios que deben cumplimentarse para que la sanciones sean válidas. Hay tres que resultan esenciales: la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de sanciones.- Y bien, como puede advertirse en el caso ninguno de estos requisitos ha sido cumplimentado.- Ha quedado acreditado mediante la prueba de oficios, la precaria situación de salud del hijo de la parte actora, que se encontraba a su cuidado, datos estos que han sido ratificados en el informe pericial contable (fs. 274vta./275). También mediante la declaración del testigo de fs. 174/175 -delegada en los tiempos de los hechos en debate- se acreditó lo dificultoso que se hacía en la empresa dar aviso de ausencias o entregar los certificados para su justificación.- Pero, amén de todo ello, en donde las partes discuten acerca de la cantidad de días de suspensión en el año (31 dice la demandada y 24 días dice la actora), hay un dato que resulta relevante y es la ausencia de cumplimiento por parte de la empleadora del requisito de contemporaneidad antes señalado: la demandada dejó transcurrir un importante lapso desde el incumplimiento endilgado a la actora y la máxima sanción dispuesta, dando lugar a considerar que la falta bien pudo ser consentida por aquella. Nótese que la propia demandada al relatar su versión de los hechos sostuvo que la Sra. Acosta se encontraba ausente desde el día 5 de marzo de 2012 y, luego de dejar transcurrir 73 días en silencio, decidió despedirla con fecha 22-06-2012 (v. contestación de demanda).- Es requisito necesario para una válida ruptura del vínculo la existencia de una intimación previa conteniendo la afirmación de los hechos (u omisiones) que configuran la injuria alegada y el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento, ya fuera con la finalidad de obtener de la otra parte una revisión de la supuestamente viciosa conducta de que se trata o la posibilidad de ejercer el derecho a replicar. Esta obligación incumbe tanto al trabajador como al empleador pues deben conocer cuál será la determinación que adoptará el uno o el otro para garantizar la posibilidad de esgrimir oportunamente sus defensas, lo que no ha ocurrido en el presente caso.- Desde esta perspectiva, estimo que el despido dispuesto por la empleadora, resultó intempestivo e ilegítimo por lo que a la actora le asiste derecho a ser indemnizada de acuerdo a las normas previstas en el ordenamiento laboral (arts. 252, 245, 231, 232 y 233 de la L.C.T.-), por lo que propongo se revoque el fallo en este sentido.- III.- También resultan precedentes la multa del art. 80 de la L.C.T. como el incremento previsto en el art. 2 de la Ley 25.323, habida cuenta de que la actora ha cumplido en tiempo y forma con

los requisitos previstos en dichas normas (ver telegrama de fs. 123 e informe de fs. 125/126).- No haré lugar en cambio al reclamo de salarios caídos por suspensión (24 días) habida cuenta de que la reclamante no cumple acabadamente lo establecido en el art. 65 de la Ley 18.345, pues la enunciación de una cantidad correspondiente a un concepto determinado no es suficiente si no tiene sustento en un relato circunstanciado de los antecedentes fácticos o, en otras palabras, que la mera inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la pretensión.- III.- Para determinar el monto de condena estaré a la liquidación practicada por la Sra. perito contadora, que no ha recibido impugnación de las partes y resulta adecuada a derecho (arts. 386 y 477 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).- Salario Junio 2012

\$ 3.635,32.-	- Integración más SAC	\$ 1.432,09.-	-
Vac. prop. más SAC	\$ 2.138,14.-	- Preaviso más SAC	\$ 10.740,71.-
- SAC.PROP.1° CUOTA	\$ 2.369,07.-	- Ind. art. 245 L.C.T.	\$
39.658,00.-	- Art. 2 Ley 25.323	\$ 25.915,40.-	- Art. 45 Ley 25.345
\$ 14.871,75.-	TOTAL	\$ 100.760,48.-	Ahora bien, según señaló la

propia actora el día 04-07-2012 la demandada le abonó \$ 5.511,00.- (v. fs. 48). Por ello, de acuerdo a las pautas que prevén los artículos 900 y 903 del CCCN actual, cabe establecer el capital de condena en la suma de \$ 100.760,48.- que llevará intereses desde el momento del despido de acuerdo a las pautas impuestas en las Actas 2601, 2630 del 27-04-2016 hasta el 04-07-2012, momento en que se descontará del importe de los intereses la suma de \$ 5.511,00.- debiendo el remanente imputarlo a la deuda del capital, el cual seguirá devengando intereses hasta su efectivo pago (desde el 1° de diciembre de 2017 se aplica el Acta 2658 del 08-11-2017).-

Asimismo la demandada, dentro del mismo plazo previsto para el pago del capital, deberá entregar el certificado de trabajo que prevé el art. 80 de la L.C.T. y el certificado a los fines previsionales que contenga la mención de: categoría, salarios percibidos -mes por mes- y tiempo de trabajo cumplido.- Dicho certificado se debe acompañar a partir de que sea notificada la intimación expresa que se deberá practicar luego de devueltos los autos a primera instancia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes, las que -en caso de incumplimiento serán fijadas por el juez de grado (art. 666 bis C.C.).- IV.- La solución que dejo propuesta, de tener adhesión mi voto, impone realizar un nuevo pronunciamiento en materia de costas y honorarios (art. 279 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación) lo que torna de tratamiento abstracto cualquier recurso interpuesto al respecto.- En esta tesitura, propicio que las costas en ambas instancias sean soportadas por la demandada vencida (art. 68 del CPCCN) y se regulen honorarios a su representación letrada, a la de la actora y a la Sra. perito contadora en el ...%, ...% y ...%, respectivamente, a calcularse sobre el monto de condena con intereses (cfr. normas arancelarias de aplicación, Ley 21.839, el Art. 38 de la ley 18.345, el Art. 13° de la ley 24.432).- V.- Por los trabajos de alzada sugiero se regulen honorarios a la representación letrada de la demandada y a la de la actora en el ...% y ...%, respectivamente, de los determinados para la primera instancia (arts. 16 y 30 de la Ley 27.423).- EL DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO: Por compartir sus 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) Revocar el fallo apelado y condenar a SOUBEIRAN CHOBET S.R.L. a pagar a ACOSTA RAMONA ANTONIA, dentro del 5to. día la suma de \$ 100.760,48.- (PESOS CIEN MIL SETECIENTOS SESENTA CON CUARENTA Y OCHO CENTAVOS) más los intereses que se indican en el considerando III, y sin perjuicio del descuento que allí se ordena. 2) Condenarla asimismo a la entrega de los certificados conforme las pautas allí dispuestas. 3) Costas en ambas instancias a cargo de la demandada. 4) Regular honorarios a la representación letrada de la demandada, a la de la actora y a la Sra. perito contadora en el ...% (... POR CIENTO), ...% (... POR CIENTO) y ...% (... POR CIENTO), respectivamente, a calcularse sobre el monto de condena con intereses. 5) Regular honorarios de alzada en favor de la representación letrada de la demandada y de la actora en el ...% (... POR CIENTO) y ...% (... POR CIENTO), respectivamente, de los determinados para la primera instancia. 6) 4) Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1° de la Ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Fecha de firma: 03/05/2019 Alta en sistema: 06/05/2019 Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: HÉCTOR HORACIO KARPIUK, SECRETARIO Firmado por: GRACIELA LILIANA CARAMBIA, JUEZ DE CAMARA Correlaciones: Ampuero López, Anthony Augusto c/Arcos Dorados Argentina SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA VIII - 05/06/2014 - Cita digital IUSJU217762D 039734E

notifíquese y devuélvase. Fecha de firma: 03/05/2019 Alta en sistema: 06/05/2019 Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA Firmado por: HÉCTOR HORACIO KARPIUK, SECRETARIO Firmado por: GRACIELA LILIANA CARAMBIA, JUEZ DE CAMARA Correlaciones: Ampuero López, Anthony Augusto c/Arcos Dorados Argentina SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA VIII - 05/06/2014 - Cita digital IUSJU217762D 039734E