

Contrato De Trabajo Despido Injuria Laboral Agresion Fisica

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Injuria laboral. Agresión física

Se revoca la sentencia apelada, y se hace lugar a la demanda por despido, en el entendimiento de que la resolución unilateral del contrato dispuesto por la demandada, por haberse tomado a golpes de puño el empleado con un compañero de tareas, resulta una decisión excesiva en virtud del principio de conservación del contrato de trabajo. En la Ciudad de Zapala, Provincia del Neuquén, a tres -3- días del mes de Julio del año 2017, se reúne en Acuerdo la Sala II de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, integrada con los Vocales, doctores Gabriela B. Calaccio y Dardo Walter Troncoso, con la intervención de la prosecretaria Dra. Marí-a Gabriela Juárez, para dictar sentencia en estos autos caratulados: "GONZALEZ WALTER ALBERTO C/ AUTOSERVICIO MAYORISTA DIARCO S.A. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENÉRICAS», EXP. 28693 Año 2015, del Registro del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Laboral y de Minería de esta III Circunscripción Judicial, con asiento en esta ciudad de Zapala.

De acuerdo al orden de votos sorteado, el Dr. Dardo Walter Troncoso, dijo: I.- Llegan estas actuaciones, a conocimiento del Tribunal en mérito al recurso de apelación que contra la sentencia de autos interpusiera la actora, sosteniéndolo con la expresión de agravios que se agregó a fs. 226/234. Luego de transcribir algunos párrafos del fallo que rechaza la demanda dice que corresponde considerar que el actor prestó servicios para la demandada por un período superior a 6 (seis) años, en el cual no se aplicó ninguna sanción al trabajador y esto no es un dato menor porque en ese período la primera que se le aplicó resultó ser la más grave de todas que es el despido. Menciona las declaraciones de los testigos González, Gutiérrez y Sandoval referidas al comportamiento como empleado del actor. Luego se refiere a las afecciones de salud padecidas por el accionante como consecuencia de las tareas desarrolladas, y que se evidenciaron a partir de Junio del año 2014, resaltando el detalle que luego de dos meses de que el trabajador las hubiera denunciado pidiendo reposo laboral y reajuste de tareas, la actora despidió al obrero. Se dice agraviada porque la a quo dispuso el rechazo total de la demanda ya que conforme su apreciación la rescisión del contrato apareció justificada, con transcripción de algunos párrafos del fallo. Dice que conforme la jurisprudencia se debe determinar en primer lugar si se acreditó la existencia de la injuria y en este sentido la a quo se remite a los dichos de los testigos Rouret, Meriño y Lobos, todos empleados de la accionada, que relatan un hecho concreto acreditado y de gravedad que habilita la extinción de la relación laboral. Disiente el apelante con esa conclusión porque los testimonios a los que se remite la Jueza son contradictorios entre sí-, específicamente en cuanto a la existencia del supuesto golpe que se le atribuye al trabajador por lo que no puede tenerse por acreditado, ni mucho menos hacer una valoración de un acontecimiento incierto. Se refiere al testimonio de Rouret y también a la exposición policial que en copia se agregó a fs. 103, resaltando que en sede penal no se ha acreditado la existencia del hecho denunciado, ni se lo ha procesado al trabajador ni tampoco se ha atribuido su responsabilidad ni autoría en ninguna cuestión delictual, trayendo a colación las disposiciones del Art. 1776 del Código Civil y Comercial. En el testimonio de Rouret dice que él estaba de espaldas de Merino y que a espaldas del actor estaba el testigo Lobos hallándose también presente otro trabajador de la firma de apellido Villalba. Se refiere seguidamente a la declaración de Lobos de fs. 168/169, señalando lo que a su criterio serían algunas contradicciones, y realiza de seguido otra serie de afirmaciones referidos a los dichos de Abel Medina de fs. 14/165, en torno a cómo habrían ocurrido los hechos. En base a su propia valoración dice que la a quo ha incurrido en una interpretación errónea de la misma forma que lo ha valorado y del que resultaría que su parte incurrió en un comportamiento inapropiado de tal manera que no permitiría la prosecución de la relación laboral, violando de esta forma las previsiones del Art. 242 de la LCT, porque la sentenciante valoró como irrelevantes cuestiones que en realidad ha debido tener en cuenta para sentenciar, tal como por ejemplo los otros testimonios de autos y la falta de sanciones disciplinarias previas al actor, reiterando nuevamente algunas críticas a las declaraciones de Lobo y Rouret, apoyada con la cita de algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Luego hace un relato de las circunstancias previas a la discusión y dice que más allá de las apreciaciones particulares que los testigos hacen del actor, lo cierto es que este estaba cumpliendo con sus tareas habituales sobre todo y principalmente estar a cargo del personal, de las mercaderías, y demás propias de su función, advirtiendo que la diferencia entre los empleados se originan en el exceso de trabajo y de carga horaria. Dice después que le llama la atención que tratándose de una discusión en donde intervinieron dos empleados el único que recibió sanción fue su parte siendo que Rouret a pesar de su clara actitud provocativa al negarse a realizar las tareas encargadas por el actor, incumpliendo de esa manera con sus obligaciones laborales, jamás recibió sanción alguna por parte de la patronal, siendo que el aquí- actor fue despedido. Por otro lado dice que la causal invocada para el despido es falsa en tanto refiere varios golpes que González le habría propinado a Rouret, lo que no es

cierto, como tampoco lo es que el conflicto se haya desarrollado frente a clientes ni tampoco resulta cierto que hayan existido la presencia de varios empleados refiriéndose en este sentido a los testimonios de Lobos y Merino. Dice que conforme lo dispone el Art. 67 de la LCT las facultades disciplinarias del empleador tiene limitaciones en su ejercicio pues impone una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias y arbitrarias en relación al cumplimiento del trabajador, debiéndose además respetar la dignidad del mismo, formula otras manifestaciones y concluye en que por conducto de la evaluación integral de los elementos probatorios obrantes en la causa no se encuentra acreditada la causal invocada por la demandada para disponer el despido del trabajador, razón por la cual entre otras afirmaciones que realiza en su escrito y a las cuales me remito en homenaje a la brevedad, solicita se revoque el fallo que cuestiona. II.- Corrido el pertinente traslado la demandada lo ha dejado incontestado por lo que el expediente se encuentra en condiciones de ser sentenciado. III.- Ingresando al análisis de la queja deducida por la parte demandada en autos, tiene dicho este cuerpo que "Es preciso recordar que el artículo 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. En suma, el despido (concebido como acto unilateral) por el cual el principal extingue el contrato de trabajo es unilateral, recepticio y extintivo». (Cámara de Todos los Fueros Cutral Có en autos "Gómez José Luis c/ Intersaga S.R.L. s/ Despido», Expte. Nro.: 050, Folio: 08, Año: 2006). El concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra derecho y específicamente, contra el derecho del otro. Para erigirse en justa causa del despido el obrar contrario a derecho (que es injuria), este incumplimiento debe asumir cierta magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT. Puede caracterizarse la injuria como un incumplimiento a las obligaciones de la prestación o bien de conducta que, para justificar el despido, debe impedir la prosecución del vínculo contractual.

Jurisprudencialmente se ha expresado: "No todo incumplimiento constituye justa causa de denuncia del contrato de trabajo, sino solo aquel que puede configurar injuria, es decir un obrar contrario a derecho o incumplimiento que suma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato establecido en el artículo 10 de la LCT». (CNAT, Sala V, 26-2-85, Fachini Marí-a Saveria c/ SA Alejandro Bianchi Cí-a. Ltda. DT 1985-65). La determinación de la existencia de injuria o la valoración de los hechos calificados como injuriosos a los fines de la extinción del contrato, así como la proporcionalidad entre el hecho y la sanción aplicada queda sujeta a la apreciación de los jueces en el marco de las pautas del art. 242 de la ley de contrato de trabajo. (cfr. TTrab. Trenque Lauquen, marzo 22-996. - Lázaro Estela B. c. ESEBA S.A., LLBA, 1997-1077; en igual sentido Cám. Trab. de Córdoba, Sala 3, 28-12-98, -Avendaño Simón, Rosa Adelina c/ Ferraro, Guillermo Oscar s/ Demanda- sent. 89) de tal modo que en cada proceso éstos consideren si la causa invocada reviste o no el carácter enunciado (cfr. CNAT, Sala I, 21-2-74, sent. 34.854). También es del caso recordar que quien alega la existencia de un hecho constitutivo de injuria laboral de tal magnitud que su existencia no consienta en lo sucesivo el desarrollo de la relación de trabajo, conforme lo dispone el artículo 377 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, tiene a su cargo la acreditación del mismo, pues "el reparto de la carga de la prueba se regula por el principio de que la prueba del hecho debe darla aquella parte que tiene interés en afirmar su existencia, en cuanto le es favorable su efecto jurídico». (CNTrab., sala VI, marzo 12-1982, TySS, 1982-1223). Formuladas estas consideraciones y atento a la manera en que se han planteado los hechos controvertidos, en tanto la demandada ha dispuesto el despido del trabajador por haberse tomado a golpes de puño con su compañero de tareas Gabriel Rouret frente a clientes y otros dependientes de la firma, derivando incluso en una denuncia personal por lesiones por parte del nombrado, corresponde a mi entender entonces se analice la cuestión desde el punto de vista de la proporcionalidad de la sanción aplicada por la empleadora a los efectos de pronunciarme sobre la justicia del caso. Ha sostenido nuestra doctrina que: "La proporcionalidad en la reacción esta en directa relación con la gravedad de la falta, porque no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida para resolver el vínculo con causa, sino solo aquel o aquellas reiteraciones de aquel que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo...». (Vázquez Vialard y Ojeda "Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada», tomo 3 pag. 355 Ed. Rubinzal Culzoni). "Ha señalado la CNAT, Sala II, en conceptos que resultan aplicables al sub caso, que "Para que la denuncia del contrato de trabajo resulte justificada, el agravio infligido por una parte a la otra debe ser de una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero- patronales y resulte incompatible con su carácter; se debe tratar de un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente, como para desplazar el principio de conservación del contrato regido por el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, la sanción, para tener efectos extintivos de la obligación de indemnizar, requiere que se cumplan los recaudos consistentes en la proporcionalidad entre la falta y la sanción y la contemporaneidad entre la disposición patronal y la transgresión incurrida». Por eso: "El despido constituye la máxima sanción

prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo que sólo se justifica cuando la gravedad del incumplimiento impide la prosecución del contrato de trabajo, tal como lo dispone la norma legal aplicable (art. 242 LCT)». (-Carpetas DT, n°4100). Del análisis de las declaraciones testimoniales de Abel Horacio Merino (165/165), de Ariel Omar Lobos (168/169) y de Rubén Rouret (fs. 171/172), ponderadas a la luz de la sana crítica se ha acreditado a mi entender que en el mes de agosto de 2014 en el interior del comercio de la demandada existió una discusión entre el actor y Rouret que fue presenciada por Merino y Lobo, y mientras éste y Rouret afirman que González lo agredió mediante un golpe de puño, Merino afirma no haber visto la agresión, recordando que en ese momento y en el lugar en que se produjo el altercado no habían clientes de la demandada que pudieran haber presenciado el hecho. (Merino 5ta pregunta, Lobos 3ra pregunta, Rouret, 3ra pregunta). Más allá de que la actora pretenda poner en crisis la existencia misma de la agresión, entiendo que la misma se encuentra debidamente acreditada con los testimonios de Rouret y Lobos, pues a su turno cada uno de ellos en sus testimonios describen la secuencia de los hechos en términos parecidos, y por otro lado Merino puede que no haya visto la agresión porque estaba a espaldas de Rouret (fs. 172). Por otra parte habrá de considerarse que el actor trabajó para la demandada a lo largo de seis años (conforme surge de los recibos de haberes y certificación de servicios acompañados por la demanda como prueba documental a fojas 55 a 90), y que durante este tiempo no se ha acreditado que el trabajador haya merecido sanción alguna de las que pueda concluirse incumplimiento a sus obligaciones laborales. Por eso, la agresión física que lo tuvo como sujeto activo, si bien en presencia de compañeros de trabajo, algunos de los cuales pudieron observarla en toda su extensión y otros no, que la misma ocurrió en un lugar apartado del local y de la cual tampoco se ha acreditado que se hubieren percatado clientes de la demandada que se encontrarían en inmediaciones en ese momento torna a mi criterio desproporcionada la sanción de despido dispuesta por la empresa. Aduno a ello que conforme la misma documental que acompañara la accionada a fojas 99 a 102 el gerente de la empresa y los empleados Rouret, Lobos Merino y Villalba produjeron cada uno de ellos un informe escrito de lo sucedido, sin que surja de esa documental que igual temperamento se hubiere adoptado con el actor a quien obviamente debió requerírsele su versión de los hechos, lo que, repito, no se hizo o por lo menos no está probado. De esta manera, entiendo que en el "sub examine", la resolución unilateral del contrato dispuesto por la demandada, resulta una decisión excesiva y apresurada pues antes de adoptar la "última ratio" del despido es menester conferir a la contraparte la oportunidad de formular explicaciones o rectificar el incumplimiento, o en todo caso aplicar una sanción menor, en orden al principio rector de la conservación o subsistencia del contrato de trabajo contenido en el artículo 10 de la LCT. De tal manera pasaré ahora a analizar el reclamo del actor, anticipando desde ya que, al igual que lo dispusiera la a quo, no corresponde acoger el reclamo basado en el artículo 45 de la ley 25345, en tanto no se ha cumplimentado en autos con la intimación que prevé el Decreto 146/01 que reglamenta el artículo 80 de la LCT, tomándose además como base para el cálculo indemnizatorio la mejor remuneración normal y habitual del trabajador la suma de \$14.917,08 (fojas 82 haberes de mayo 2014), conforme la siguiente liquidación: a) Haberes Agosto de 2014 integrados: \$12.684,74, b) SAC proporcional: \$2114,12, c) Vacaciones proporcionales: \$5905,12, d) SAC s/ Vacaciones: \$492,09, d) Indemnización artículo 245 LCT: \$89502,48, e) Preaviso: \$29.834,16, f) SAC s/ Preaviso: \$2486,16, g) Indemnización art. 2 ley 25323: \$44.51,24, total: \$202.687,21, importe al que habrá de deducirse la suma de \$12.666,79 que la actora reconoce haber percibido a cuenta, arrojando un saldo de \$ 190.020,76. A dicho importe se deberán adicionar intereses desde el 12 de Agosto de 2014 hasta la fecha de su efectivo pago, calculadas según tasa activa del Banco de la Provincia de Neuquén (cfr. Precedente "LEAL PINO JOSE HERNANDO C/HORMACHEA JULIO CESAR S/COBRO DE HABERES»). Por lo expuesto propongo al acuerdo hacer lugar al recurso interpuesto y revocar en consecuencia la sentencia de primera instancia conforme a lo expresado, prosperando la demanda por la suma de pesos ciento noventa mil veinte con setenta y seis centavos (\$190.020,76), con más los intereses desde el 12 de agosto de 2014 hasta la fecha de su efectivo pago, calculadas según tasa activa del Banco de la Provincia de Neuquén. Las costas serán impuestas en ambas instancias a la demandada vencida (artículo 68 del Cód. Procesal), debiendo dejarse sin efecto y readecuarse la regulación de honorarios profesionales efectuada en la instancia de grado, conforme al resultado del pronunciamiento y lo dispuesto en el art. 279 del CPCyC, quedando los mismos determinados de la siguiente forma: Dr. ... y Dr. ... en la suma conjunta de pesos setenta y siete mil seiscientos sesenta (\$77.660); y Dra. ... en la suma de pesos cincuenta y cuatro mil trescientos sesenta (\$54.360,00), con más la alí-cuota IVA a quien corresponda. Asimismo deberá efectuarse la pertinente regulación de honorarios de alzada de los letrados intervinientes en el ... % de la regulación practicada en el origen (conforme a lo previsto en los arts. 6 y 15 de la Ley 1594). Así- voto. La Dra. Gabriela B. Calaccio dijo: Que por compartir los fundamentos y conclusiones a que arriba en su voto la colega preopinante, adhiero al mismo expidiéndome en idéntico sentido. Es mi voto. Por los argumentos expuestos, constancias de autos, doctrina y jurisprudencia citadas, esta Sala II de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en la

II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, RESUELVE: I.- Hacer lugar al recurso interpuesto a fs. 226/234 de autos, y revocar en consecuencia la sentencia de primera instancia obrante a fs. 212/219, conforme a lo expresado, prosperando la demanda por la suma de pesos ciento noventa mil veinte con setenta y seis centavos (\$190.020,76) que deberá pagar la demandada AUTOSERVICIO MAYORISTA DIARCO S.A. al actor Sr. Walter Alberto González, en el término de (10) diez días de quedar firme la presente, con más los intereses desde el 12 de agosto de 2014 hasta la fecha de su efectivo pago, calculadas según tasa activa del Banco de la Provincia de Neuquén. II.- Las costas serán impuestas en ambas instancias a la demandada vencida (artículo 68 del Cód. Procesal). III.- Dejar sin efecto y readecuar la regulación de honorarios profesionales efectuada en la instancia de grado, conforme al resultado del pronunciamiento y lo dispuesto en el art. 279 del CPCyC, quedando los mismos determinados de la siguiente forma: Dr. ... y Dr. ... en la suma conjunta de pesos setenta y siete mil seiscientos sesenta (\$77.660); y Dra. ... en la suma de pesos cincuenta y cuatro mil trescientos sesenta (\$54.360,00), con más la alí-cuota IVA a quien corresponda. IV.- Regular los honorarios de alzada de los Dres. ... y Dr. ... en la suma conjunta de pesos veintitrés mil trescientos (\$23.300,00), con más la alí-cuota IVA si correspondiere. V.- Protocolí-cese digitalmente (TSJ Ac. 5416, pto. 18). Notifí-que se electrónicamente, y oportunamente vuelvan las presentes al origen. Dra. Gabriela Calaccio - Dr. Dardo Troncoso

Correlaciones: Salas, Norberto Gustavo c/Prosegur SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala III - 28/02/2013 - Cita digital: IUSJU213520D

Martí-nez, Pablo Sebastián c/Argenova SA y otro s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala III - 27/02/2008 - Cita digital: IUSJU002491C

021482E