



Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis (2018). “Pereira Mario Leonardo C/Plásticos del Comahue S.A. S/ Cobro de pesos”. Expediente N° 281.459/15.

Sentencia N° 38. 27 de Marzo de 2018.

**“EL NO USO DE ELEMENTOS DE SEGURIDAD CONSTITUYE UN DESPIDO CON CAUSA”**

**Carrera:** Abogacía

**Nombre:** Mosso Principe, Agustín Charbel

**D.N.I:** 36.051.197

**Legajo:** VABG66477

**Tutor:** Caramazza, María Lorena

**Tema:** Derecho del Trabajo, Nota a fallo.

**Fecha de entrega:** 04/07/2021

**Trabajo Final de Grado**

Sumario: I- Introducción. II- Reconstrucción de la premisa fáctica. III- Historia procesal. IV- Decisión del tribunal. V- Ratio decidendi. VI- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VII- Postura del autor. VIII- Conclusión. IX- Bibliografía. A) Doctrina. B) Legislación. C) Jurisprudencia.

## **I - Introducción:**

El fallo “Pereira Mario Leonardo c/Plásticos del Comahue S.A. S/ Cobro de pesos” (2018) es interesante analizarlo por cuanto denota, como tanto empleadores como los empleados tienen derechos recíprocos, que, de incumplirlos, acarrea consecuencias indeseables como es el caso en cuestión.

En correspondencia, es posible visualizar cómo el trabajador, en su desempeño laboral, ha faltado a los cuidados intrínsecos de su trabajo al no utilizar los elementos de seguridad propios de un área de producción. Al omitir tal responsabilidad y al actuar faltando a su deber, se colocó a sí mismo en una situación de peligro, incumpliendo su obligación.

El trabajador, en este caso, produjo una falta grave al exponer su salud. Además, inicio una demanda por despido indirecto, a la que la justicia en segunda instancia desestimó por motivos que fueron acreditados por la empresa demandada.

La importancia de este análisis radica en mostrar cómo el derecho del trabajo pone en un pie de igualdad la relación laboral que naturalmente se inclina beneficiando al empleador. Sin embargo, aunque en nuestro ordenamiento jurídico se consagre el principio de la continuidad del contrato de trabajo, esto no quiere decir que el empleado tenga privilegios que sobrepasen los de la otra parte.

Tal aspecto resulta de gran relevancia, ya que trasluce cómo la justicia actúa con claridad determinando que el individuo, en su condición de empleado, no tiene inmunidades tanto con respecto a su superior como con sus compañeros de trabajo. Por el contrario, existe una equidad que, de ser trasgredida, tendrá consecuencias, quedando esto como referencia para los fallos análogos.

Es de tal importancia, por lo tanto, conocer lo decidido por los jueces. De tal manera, es factible dar cuenta del verdadero papel pragmático de la justicia al recorrer estas páginas.

En el caso referido se visualiza un problema jurídico de tipo prueba, ya que existen diferentes criterios entre los tribunales intervinientes en cuanto a la valoración de los elementos probatorios aportados por las partes en esta causa.

En primera instancia el trabajador presenta una acción de indemnización por despido, a lo cual el juez hace lugar condenando a la demandada al pago por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC/VAC proporcional 2015, según art. 2 de la ley 25.323, arts. 231, 233, 245 LCT.

Por su parte, la empleadora presenta un recurso de apelación ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 2 de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de San Luis, expresando en dicha acción que en la sentencia de primera instancia no habían sido valorados los testimonios y demás pruebas presentados por esta, los llamados de atención hacia el trabajador, el comportamiento injurioso y la falta de disciplina del mismo, entendiéndose este tribunal que el recurso es procedente, revocando por lo tanto la sentencia de primera instancia.

La finalidad de la presente nota a fallo es la de reflejar la óptica jurídica del empleador. Toda vez que el empleado ha sido justamente despedido, se posibilita al lector comprender cómo actúa la justicia cuando pone en un real pie de igualdad a las partes en un contrato de trabajo y cuando resalta las obligaciones del trabajador en cuanto a su puesto laboral.

## **II - Reconstrucción de la premisa fáctica:**

El Sr. Mario Leonardo Pereira inicia una acción por despido contra la empresa Plásticos del Comahue S.A., solicitando que se le condene a abonar los rubros de indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido. Todo ello en el marco del art. 2 de la Ley 25.323, arts. 231, 233, 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En primera instancia el juez hace lugar a la demanda condenando a la accionada a abonar todos los rubros indicados. En cambio, en segunda instancia revoca la sentencia dictada por el tribunal de primera instancia y hace lugar al recurso presentado por la empresa.

## **III - Historia procesal:**

El actor inicia una acción de despido contra la empresa Plásticos del Comahue S.A. por lo que el juzgado de primera instancia condena a la empresa demandada a abonar una indemnización por los rubros solicitados por la parte actora.

Contra la sentencia de primera instancia, la empresa Comahue S.A. plantea un recurso de apelación. En su expresión de agravios, sostiene que el fallo recurrido es nulo debido a que omite la valoración de la prueba testimonial hecha por el Ingeniero Arguello, la responsable administrativa Petenatti, el Ing. Haddad, el Dr. Gonçalvez y la asistente de recursos humanos Garro, respaldándose únicamente por la testimonial de la actora. Afirma asimismo que no se valora las sanciones realizadas al actor por su mal comportamiento laboral.

La empresa, en los agravios, sostiene la pérdida de confianza hacia el trabajador. Así mismo, estriba que su despido se ajusta a derecho, ya que el comportamiento imprudente del operario al no utilizar el protector ocular en el sector de serigrafía y la reiteración de sanciones de indisciplina tales como falsear datos e inventar siniestros. En lo concerniente a los testigos de la parte actora, se identifican inconsistencias.

Una vez planteado el despido por parte de la empresa hacia el trabajador de manera unilateral se produce un intercambio epistolar entre las partes, que derivó de la desvinculación laboral, porque el trabajador es encontrado en reiteradas oportunidades por los encargados de la empresa en el área de serigrafía, no usando la camisa correspondiente al uniforme, sin protectores auditivos y tampoco oculares, siendo reincidentes en todas estas acciones.

El trabajador responde a todas estas acusaciones alegando que él había usado los elementos de seguridad en el área misma de serigrafía y que cumplió con todos los requisitos exigidos por su empleador. En adición, rechaza la apelación presentada por la empresa concluyendo que el despido es injustificado y que no constituye injurias graves, ya que el trabajador realizaba trabajos que no requerían los elementos de protección. Por lo que ambas partes coinciden en que los testigos aportados concuerdan en que, el actor realizaba tareas de limpieza de baño, cocina comedor y que no estaban incluidas en tareas habituales.

Estas tareas generales realizadas por el trabajador se encuentran justificadas en los arts. 62 y 84 de la Ley de Contrato de Trabajo, no pudiendo ser considerada una injuria patronal. En lo referente a la causal de despido, el actor omite la utilización de los elementos de seguridad que son requeridos en el área de producción.

La Cámara Civil, Comercial, Minas y Laboral de la Provincia San Luis, hace lugar al recurso presentado por la demandada y resuelve revocar la sentencia de primera instancia y valora las pruebas aportadas por ésta, cuando el trabajador no había utilizado los elementos de seguridad, dándole la razón a la empresa.

#### **IV - Decisión del tribunal:**

En cuanto a la decisión de la Cámara Civil, Comercial, Minas y Laboral de la Provincia de San Luis, el tribunal declara procedente el despido directo decidido por parte de la empresa, mediante acreditación de las declaraciones testimoniales producidas por los llamados de atención y apercibimientos verbales hacia el Sr. Pereira.

En concordancia, los jueces de este tribunal señalan que el elemento de seguridad requerido en el área de producción crea una falta grave y el deber del empleador es velar por la seguridad e integridad del trabajador, siendo necesario que todos los trabajadores cumplan con los requisitos exigidos por la empresa.

#### **V - Ratio decidendi:**

Los jueces Dr. Néstor Marcelo Milán y la Dra. Estela Inés Bustos, hacen lugar al recurso presentado por la demandada y determinan que el despido con causa de la empresa Comahue S.A., en contra del trabajador el Sr. Pereira Mario, es razonable. Dicho veredicto se fundamenta en el hecho de que quedó acreditado que había omitido los elementos de seguridad del área en donde se desempeñaba trabajando. No obstante, los jueces difieren en cuanto al criterio del tribunal de primera instancia, ya que no consideraron estos puntos como injuriosos hacia la empresa.

Así pues, este tribunal considera justificado el despido hacia el trabajador, argumentando que el empleador había presentado los elementos de prueba suficientes en la causa a través de testimonios. Lo mismos, aseveran que el trabajador incumplía con lo exigido por su empleador y evidencian las repetidas sanciones que recibía por esta causa, quedando de esta manera debidamente acreditado lo que constituye una

injuria por parte del trabajador en los términos de art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## **VI - Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:**

Nuestra legislación laboral cuenta con el sistema protectorio que tiene la finalidad de proteger al trabajador en su condición de persona humana. Está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y empleador por el diferente poder de negociación. Conteniendo este principio en el art. 9 norma más favorable y condición más favorable art. 7. (Butlow R.A., 2017).

Siguiendo con el análisis de la legislación del derecho del trabajo, decimos que las relaciones laborales se rigen por la continuidad que se encuentran enmarcada en la Ley de Contrato de Trabajo, siempre que las partes cumplan con su débito contractual, provenga del trabajador mediante la prestación de la fuerza de trabajo o en caso del empleador por medio de dación de tareas. Sin embargo, pueden configurarse algunos escenarios que tornan insostenible la continuación del vínculo, por lo que las denuncias de estas situaciones pueden provenir de cualquiera de las partes como prescribe el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cuando es el empleador quien se ve obligado a disolver el vínculo bajo éstas características fácticas, se configurará un “despido por justa causa”. (Bilardi, J. 2015).

La normativa laboral contempla dos causales de despidos que se encuentra expresado en el art. 42 de la LCT: el despido directo que puede consistir sin justa causa y el despido con justa causa. En el primer supuesto, no se configura razón alguna debiendo abonar indemnización al trabajador legal, esto es “antigüedad, preaviso, integración y salarios”. Por otro lado, en el segundo supuesto, se da cuando el empleador provoca la ruptura contractual por un motivo suficientemente grave como para deshacer el vínculo y no pagar indemnización legal, debiendo comprobar la ruptura justificada ante la justicia. El otro tipo de despido, el indirecto, decidido por el trabajador y que es realizado ante un incumplimiento patronal de tal magnitud o gravedad, que lo coloca en posición de exigir el pago de una indemnización agregándose multas. (Butlow R. A., 2017).

En el caso analizado, se configura un despido con causa, el cual se encuentra estipulado en el art. 243 de la LCT. Dispone que:

El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. (Ley de Contrato de Trabajo, 1976).

Por esta razón, el trabajador y el empleador deben ser precisos al momento de expresar los motivos que los llevan a rescindir el contrato de trabajo por una causa imputable a la otra parte, no pudiendo ser modificados en la instancia judicial, ya que constituirían el objeto de la controversia. El juez no puede analizar causas distintas a las esgrimidas con claridad en las comunicaciones rescisorias. (Sojo, E.R. s/f).

En el caso analizado, el trabajador fue despedido por justa causa por motivos de incumplimiento de los requisitos solicitados por su empleador en la empresa que se encontraba trabajando. Lo que esto supone un quebrantamiento de la buena fe laboral implicando ser desvinculado por no cumplir con sus labores. En relación a la buena fe laboral, Plá Rodríguez expresa que “El contrato de trabajo no crea no solo derechos y obligaciones exclusivamente patrimoniales, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”. (Avalos & al, 2016).

En relación al no cumplimiento de los requisitos exigidos por el empleador, constituye una falta grave, la que se define como el incumplimiento contractual imputable al trabajador. Siendo esto causal de la no continuación de la relación laboral,

se provoca una lesión irreversible en el vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo por parte del empleado, lo que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación y autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido. (Cosmópolis, M. P. 1985).

Acercas de la prevención y protección ante los riesgos laborales hacia el trabajador, en un sentido más estricto, ha sido uno de los objetivos a lo largo de la historia. Por lo que, el desarrollo de un programa de salud ocupacional tendiente a perfeccionarse hasta el punto de minimizar las posibilidades de riesgos laborales provenientes de un ambiente desfavorable de trabajo. Esto debe ser uno de los objetivos principales para que cualquier actividad laboral pueda prevalecer. (Payares, L. 2014).

Se pueden mencionar algunos de los fallos en los cuales se tiene por probada la justa causa del despido. Como es el caso analizado del Sr. Pereira, un ejemplo que podemos referir es en autos caratulados “F.E.C.R. c/ Unión Vecinal La Primavera S/ despido (156323) s/ recurso extraordinario provincial”; la Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza confirmó la sentencia de primera instancia, que consideró ajustado a derecho el despido causado decidido por la empleadora como consecuencia de haber sufrido económicamente a causa del trabajador.

Otro fallo en que queda comprobado el despido con justa causa es en autos caratulados “G.C.A. c/ Consorcio de Propietarios del edificio Cerrito 228 s/ despido”, en el que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró adecuado el despido por parte del trabajador encargado del edificio, ya que este actuó con agresividad, apuntando con un arma de fuego a una persona a que se retirara del pasillo del edificio.

Finalmente, se menciona el fallo “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. S/Acción común”. Como se puede observar, todos los despidos fueron con justa causa. A pesar de que la ley laboral no establece de forma casuística las relaciones que autoricen al empleador disolver la relación por conductas del trabajador, puesto a que utiliza la fórmula genérica de tal manera que exige que la conducta del trabajador sea injuriosa y tenga gravedad en la relación laboral.

## **VII - Postura el autor:**



Nuestra legislación laboral presenta ventajas favorables en la mayoría de los casos sobre los despidos que se producen en contra de los trabajadores. Sin embargo, este caso particular presenta una serie de hechos que hacen que el tribunal de segunda instancia no falle en favor del trabajador, ya que la empresa en la que se encontraba trabajando acreditan todos los incumplimientos por parte del trabajador en relación al puesto en que se desempeñaba, lo cual eso fue perjudicando la relación laboral con el tiempo.

Los tribunales intervinientes se encontraron ante una problemática jurídica vinculada a la prueba, como fue referida con anterioridad, en vinculación a la valoración de los elementos probatorios aportados por las partes en esta causa.

La Cámara Civil, Comercial, Laboral y Minas de la 2da Circunscripción de la Provincia de San Luis, determinó que el despido ha sido efectuado con justa causa, pues se toma lo que esgrime Plá Rodríguez vinculado a que el contrato de trabajo no solo crea derechos patrimoniales sino también de índole personal. Considero que el despido fue adecuado, pues el empleado se puso en una verdadera situación de peligro toda vez que no usaba los equipamientos necesarios.

El trabajador incumplió al deber de buena fe con acreditación suficiente, por este motivo, haberle concedido la indemnización solicitada, hubiera significado una aberrante contradicción con la seguridad jurídica, debido a que ante una acción que merece una sanción se estaría premiando.

Al no usar los elementos necesarios de seguridad, el trabajador incurrió en un grave incumplimiento contractual, lo que repercute no sólo en una eventual lesión sobre el cuerpo del empleado sino también se relaciona con los efectos jurídicos y de imagen contraproducente que puede llegar a sufrir la empresa.

Por lo antedicho, entiendo que es acertado que el tribunal de segunda instancia haya dado razón a la empresa, ya que el vínculo laboral se fue deteriorando a causa de sus conductas inapropiadas de forma reiteradas, no siendo aplicable la indemnización solicitada por el trabajador y teniendo por resuelto aquel problema de prueba suscitado.

### **VIII - Conclusión:**

El litigio fue efectivamente resuelto por la cámara, ya que tomando los elementos probatorios de la causa, se concluyó que correspondía el despido con causa del trabajador por haber faltado gravemente a su deber en cuanto a las exigencias laborales preestablecidas por el empleador.

Es cierto que en el derecho del trabajo el eslabón más débil es, por lo general, el trabajador; sin embargo, aunque éste tenga una predilección protectoria, no significa que no tenga obligaciones, sino que tiene el deber de accionar en consecuencia con su cargo.

La sentencia de la cámara es un claro antecedente en relación al reconocimiento jurídico de los deberes que tienen ambas partes en la relación contractual, pues no privilegia a ninguna en particular, sino que busca la verdad detrás del conflicto que ha emergido.

## **IX - Bibliografía:**

### **A) Doctrina**

Avalos, B., & al, e. (1 de Diciembre de 2016). El incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2016/12/01/el-incumplimiento-de-las-obligaciones-laborales-que-supone-el-quebrantamiento-de-la-buena-fe-laboral>.

Bilardi, J. (14 de Enero de 2015). Despido con causa. No basta una enunciación genérica de las conductas injuriosas. Obtenido de <https://abogados.com.ar/despido-con-causa-no-basta-una-enunciacion-generica-de-las-conductas-injuriosas/15901>.

Butlow, R.A. (27 de Julio de 2017). Obtenido de <http://arquilegal.com.ar/cuando-hay-un-despido-con-causa>.

Butlow, R.A. (4 de Diciembre de 2017). Principios del Derecho del Trabajo en Argentina. Obtenido de <http://Arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina>.

Cosmópolis, M. P. (1985). La Falta Grave Laboral. Derecho PUCP, 39, 269.

Payares Lezema, L.M. (2014). Consecuencias del no uso de los equipos de protección personal en los trabajadores del sector de la construcción. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2348/1/Consecuencias%20del%20no%20uso%20de%20los%20equipos%20de%20protecci%C3%B3n\\_Laura%20Marcela%20Payares%20Lezema\\_USBCTG\\_2014.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2348/1/Consecuencias%20del%20no%20uso%20de%20los%20equipos%20de%20protecci%C3%B3n_Laura%20Marcela%20Payares%20Lezema_USBCTG_2014.pdf).

Sojo, E.R. (s/f). Es improcedente el reclamo por despido indirecto si el trabajador no expreso claramente que irregularidades le imputa al empleador. Obtenido de <http://myaabogados.com.ar/es-improcedente-el-reclamo-por-despido-indirecto-si-el-trabajador-no-expreso-claramente-que-irregularidades-le-imputa-al-empleador>.

## **B) Legislación**

Ley N° 20.744. (1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Congreso de la Nación.

Ley N° 26.994. (8 de Octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la República Argentina. Honorable Congreso de la Nación.

## **C) Jurisprudencia**

C. C. C. L. y M. N° 2, Primera Circunscripción de San Luis. (27 de Marzo de 2018). “Pereira Mario Leonardo c/Plásticos del Comahue S.A S/ Cobro de pesos”.

C.N.A.T. (15 de Junio 2018). “G.C.A. c/ Consorcio de Propietarios del edificio Cerrito 228 s/ despido”.

P.J.F. (6 de Febrero de 2003). “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”. Sentencia N° 05/03.

S.C.J.P.M. (2020). “F.E.C.R. c/Unión Vecinal La Primavera s/ despido (156323)' s/ recurso extraordinario provincial”. Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza.