



La injuria laboral en el despido con causa

Seminario de Abogacía

Alumno: Luis Esteban Figueroa

DNI: 20759023

Legajo: VABG76527

Profesor Experto: Susana Paola Abraham

Línea temática: Laboral

Fallo: Servín Ramón Darío vs. Jumbo Retail Argentina S.A. s/Despido, CNT Sala X,
sentencia de fecha 13/04/2023.

SUMARIO: I. Introducción. II. Premisa Fáctica. III-Hechos relevantes del caso. IV. Fundamentos del Juez de primera instancia. V. Los fundamentos de la Cámara. VI. Análisis crítico del caso. VII. Análisis de Doctrina y Jurisprudencia citada. VIII. Reflexiones finales

La injuria laboral en el despido con causa

I-Introducción

El vínculo laboral implica interrelaciones del dependiente con sus pares y con sus superiores que, en determinadas circunstancias, pueden dar lugar a conflictos y roces que lleven al empleador a “adoptar medidas disciplinarias tendientes a direccionar la acción y conducta de los empleados y restablecer el orden empresarial y la capacidad productiva” (Pawlowski, 1988).

Sin embargo, pueden presentarse situaciones límites que, por su gravedad o reiteración, el empleador no pueda admitirlas, quedándole como último recurso disciplinario la denuncia del contrato laboral por injuria grave, prevista en el Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En esta nota fallo analizaremos el caso de Servín Ramón Darío vs. Jumbo Retail Argentina S.A. s/Despido, CNT Sala X, sentencia de fecha 13/04/2023, en el cual se presenta un problema jurídico de interpretación por textura abierta respecto a lo que debe considerarse como “injuria grave”.

De acuerdo con Hard (1996), “la textura abierta del derecho significa que hay áreas de conducta donde mucho debe dejarse para que sea desarrollado por los tribunales o por los

funcionarios que procuran hallar un compromiso, a la luz de las circunstancias, entre los intereses en conflicto, cuyo peso varía de caso a caso”.

Efectivamente, en el caso tratado, el Tribunal ad quem desarrolla el sentido y alcance del termino injuria grave considerando el ámbito del derecho laboral, la traba de la litis y las circunstancias del caso, dejando sin efecto el fallo de primera instancia en el cual se dio una aplicación diferente a dicha expresión y a la valoración de las pruebas aportadas.

Como puede apreciarse la LCT utiliza un término genérico, otorgando al juez una amplia discrecionalidad en la valoración de la injuria. Como expresa Dattoli en UTSUPRA (s.f.): “No se puede hacer un sistema automático que establezca que ante tal supuesto de hecho corresponde tal o cual sanción o procedimiento, dado que existen otros factores que se deben ponderar en cada caso en particular”. Así entonces, “lo que para un juez puede configurar injuria, suficiente para justificar la rescisión de un contrato de trabajo con causa, para otro juez puede no resultar suficiente” (Battiston, 2022).

Por todo lo expuesto cobra relevancia el estudio de este instituto a la hora de brindar un asesoramiento jurídico adecuado respecto de los principios a tener en cuenta para considerar la ruptura de la relación laboral, de modo que el empleador pueda tener algún grado de certeza respecto del resultado de una probable demanda judicial por despido con causa. Así mismo, desde el otro lado del conflicto, se presenta el cliente trabajador que debe conocer los principios que rigen su relación laboral y en particular aquellos que regulan la aplicación de sanciones, de modo que pueda hacer efectivo sus derechos con raigambre constitucional: el derecho de defensa del Art. 18 de la Constitución Nacional y la garantía contra el despido arbitrario del Art. 14 bis.

II-Premisa Fáctica

El presente caso se trata de un empleado que recibió notificación de despido por justa causa, ante reiteradas sanciones aplicadas por llegadas tardes injustificadas. El empleado considera que dichas sanciones fueron desproporcionadas y arbitrarias.

A su vez el empleador manifestó lo contrario, que el empleado incurrió en numerosas faltas e incumplimientos que dieron lugar las sanciones correspondientes y a la configuración de la injuria grave prevista en Art. 242 de la LCT, haciendo imposible la subsistencia del contrato por pérdida de confianza.

III-Hechos Relevantes del Caso

El Sr. Servin Ramón Darío inicia demanda contra Jumbo Retail Argentina S.A., reclamando ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 60, el cobro de pesos por diferencias salariales e indemnización por despido.

En su escrito manifiesta que ingresó a la empresa el 16/12/2000; que en el último tiempo de la relación laboral sufrió hostigamiento por parte de su empleador, a través de la aplicación sistemática de sanciones desproporcionadas y arbitrarias; que fue obligado a firmar dichas sanciones; que nunca le fue entregada copia de las mismas, impidiéndole la posibilidad de presentar un descargo y que éstas acciones demuestran una conducta dirigida a expulsarlo del establecimiento, siendo que en casi 17 años de antigüedad jamás había sido sancionado.

Corrido traslado de la demanda el empleador contesta ratificando la injuria grave y adjuntando documentación de 16 sanciones aplicadas, con la firma impresa del empleado, sin que este presentara ningún recurso.

Llegados los autos para sentencia el Juez de 1° instancia resuelve el rechazo de la demanda con costas para el actor.

IV-Fundamentos del Juez de Primera Instancia

El tribunal de primera instancia considero que la prueba testimonial aportada y producida por la accionada es congruente y precisa, respecto de los hechos manifestado por la misma, de que Sr. Servin tuvo reiteradas ausencias sin aviso, llegadas tardes y varias notificaciones de sanciones aplicadas por el área administrativa. Así mismo, respecto de la prueba caligráfica, dio por acreditada la firma del empleado en todas las sanciones.

En cuanto a la parte actora el juez manifiesta que la demanda adolece de una orfandad probatoria y que, por las pruebas testimoniales y la pericia caligráfica, se puede considerar que, si bien la faltas no resultan de gravedad suficiente, sí lo es la conducta reiterada por parte del Sr. Servín, que hace inviable la continuidad de la relación laboral. En tal sentido resuelve no admitir la demanda, considerar legitimo el despido directo y aplicar costas al actor.

El Sr. Servin apela ante la Cámara Nacional del Trabajo –Sala X, expediente N° 32100/2018, la cual revoca el fallo de primera instancia, haciendo lugar a la demanda y aplicando las costas a la vencida.

V-Los Fundamentos de la Cámara

La Cámara de Apelaciones manifestó que las faltas imputadas por incumplimiento de la jornada, durante los meses de agosto, setiembre y octubre del 2017, no se evidencian en el caso concreto como una conducta que revista la entidad suficiente como para justificar la

decisión rupturista de la demandada prevista en el art. 242 de la LCT, y que el cese laboral del caso se exhibe como carente de proporcionalidad, pues la ex empleadora contaba con un abanico de posibilidades sancionatorias en el ejercicio de su facultad disciplinaria (Art. 67 LCT) antes de acudir a una medida extrema como es el despido y ello en el marco del principio de continuidad del empleo, consagrado por el art. 10 de la LCT. Por todo lo expuesto se resolvió revocar el fallo apelado, con el voto unánime de dos Vocales y una abstención, y considerando injustificado el despido dispuesto por la empleadora y, en consecuencia, procedente las indemnizaciones reclamadas.

Para la justificación de despido por injuria grave la Cámara tuvo en cuenta dos principios fundamentales: la proporcionalidad prevista en el Art. 67 de la LCT y el principio de continuidad, establecido en el Art. 10 de la LCT.

Respecto del primero la CSJN expuso en el fallo Casacci Marcela Roxana y otra vs. Ares S.A., de fecha 18/5/2010, que la proporción es un término relacional que vincula a la falta cometida con la sanción impuesta y que resulta acertado tomar en cuenta a la hora de juzgar la proporción o adecuación de la sanción, la existencia de diversas sanciones disciplinarias anteriores”. A su vez opinan Altamira, Vazquez, Martínez, Sappia y Novillo (1981, p.383) que “la proporcionalidad implica la necesaria evaluación del hecho punible a fin de establecer un adecuado correlato correctivo, que cumpla los fines orientadores del comportamiento correcto, sin causar situación lesivas o irritantes”.

Respecto de segundo principio la misma Cámara Nacional del Trabajo sostuvo en la causa Santagada Juan c/ Hierromat S.A. de fecha 11/02/1991, que “La valoración de la injuria debe realizarla el juzgador teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, hecho que para constituir una justa causa de despido debe revestir una

magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la LCT”.

VI-Análisis Crítico del Caso

La Cámara no tuvo en cuenta todos los elementos probatorios arrojados a la causa. Solo se limitó a lo expuesto en el intercambio epistolar, por aplicación del principio de la invariabilidad de la causa de despido, establecido en el Art. 243 de la LCT, en el cual la accionada justifica el despido únicamente por las “llegadas tardes” de los meses de agosto a octubre del año 2017.

Es por ello que la Cámara no tiene en cuenta las “ausencias injustificadas” aunque fueron suficientemente probadas en el proceso, motivo por el cual no encuentra configurada la injuria del Art. 242 de la LCT en las “llegadas tardes”.

Otro hubiera sido el fallo si la empleadora hubiera señalado en su misiva de despido, de manera suficientemente clara, cada uno de los motivos en que se fundó la ruptura del contrato: llegadas tardes y ausencias injustificadas.

Por todo lo expuesto se entiende que la Cámara haga caso omiso a todo el cúmulo probatorio y considere desproporcionado el despido por “simples” llegadas tardes en tres meses de trabajo, ante la circunstancia de 17 años de relación laboral y el principio de continuidad previsto por el Art. 10 de la LCT.

Por último, es oportuno hacer mención al principio de buena fe previsto por los Art. 11 y 63 de la LCT, por el cual es dable esperar de cada una de las partes que actúen como un buen trabajador y un buen empleador, tanto al momento de celebración del contrato como en la ejecución y en la extinción del mismo (De Diego, 2008). En el presente caso es obvio que

el empleado no dio cumplimiento a este principio, manifestando una conducta reiterada y contumaz. Es por ello que se entiende también la orientación del fallo de primera instancia.

VII. Análisis de Doctrina y Jurisprudencia citada

Tanto la doctrina como la jurisprudencia son coincidentes en considerar al instituto de la injuria grave del Art. 242 de la LCT como un problema de valoración que debe realizar el juez o tribunal, para lo cual ostentan un amplio margen de discrecionalidad.

A su vez la jurisprudencia con frecuencia hace énfasis en el Art. 67 de la LCT, de verificar en cada caso tratado la existencia de proporcionalidad en la aplicación de la sanción máxima de despido, sin dar pautas claras respecto de: que tipo sanción corresponde a cada tipo de falta del trabajador o que cantidad de sanciones leves justificarían un despido con causa.

El problema se presenta cuando dicha discrecionalidad y carencia de parámetros dan lugar a arbitrariedades por parte de los jueces, que se ven reflejadas en decisión judiciales basadas exclusivamente en la convicción subjetiva del magistrado sobre lo que genéricamente entiende como justo o adecuado en un caso puntual (Prinzo y Mezzadra, 2017).

A su vez estas arbitrariedades de los jueces provocan una sensación de inseguridad de los abogados que asesoran a empleadores, los cuales se enfrentan a una disyuntiva de: soportar indefinidamente a un empleado incumplidor o aventurarse a una contienda judicial sin un mínimo de certeza en su resultado. Así mismo los trabajadores también son afectados por esta amplia discrecionalidad de los jueces, pues como vimos en el fallo analizado, el criterio del juez de primera instancia fue desfavorable al Sr. Servin, y que posteriormente

tuvo la suerte de revertir el fallo en una instancia superior, por el cambio de criterio en la apreciación del concepto de injuria grave.

Si bien se reconoce la particularidad de cada relación laboral y de cada conflicto entablado, también es cierto que se presentan en tribunales casos judiciales con problemáticas similares tales como: despidos por incumplimientos horario, faltas injustificadas, llegadas tardes, hurtos, incumplimientos de normas de seguridad, etc., para los cuales cabría la posibilidad de realizar un estudio y análisis de los criterios tomados por cada tribunal, realizar una unificación de los mismos y elaborar una propuesta de modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. De alcanzarse esta reforma, la tan mentada proporcionalidad del Art. 67 de la LCT tendría, para todos los casos mencionados, parámetros objetivos de medición en la configuración de la injuria grave del Art. 242 de la LCT.

Al respecto Grisolia (2008) manifestó lo siguiente: “Es preciso simplificar la legislación con normas justas, precisas, previsibles y ejecutables efectivamente. Evitar ambigüedades en la redacción, falta de claridad, conceptos equívocos, superposición de normas, resulta importante para facilitar la interpretación judicial. Se debe contar con reglas de juego claras para todos los sectores”.

VIII-Reflexiones Finales

Respecto del problema jurídico planteado, concluimos que el art. 242 de la LCT no efectúa una enumeración de los incumplimientos que encuadrarían en el concepto de injuria, deja la valoración a la prudencia de los jueces. (CSJT, causa “Pereyra, Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L. s/indemnizaciones, 30/06/2014). Esto se debe a que la noción de injuria es de conformación casuística, por lo que en cada caso en que se presume que se ha

configurado, deben analizarse las circunstancias particulares que la rodean, para poder determinar si es necesario y válido el despido del ofensor, y por lo tanto justificado (Pawlowski, 1988).

Respecto del interés del presente trabajo, en brindar pautas y principios a tener en cuenta para un correcto asesoramiento jurídico, se debería aconsejar tanto al empleado como al empleador, que ante los casos de faltas e incumplimientos reiterados debe existir un orden de rigurosidad en las sanciones, iniciando con apercibimientos para luego seguir con suspensiones graduales. A su vez las notificaciones correspondientes deben contener una definición clara de las faltas cometidas y de la sanción aplicada y un adecuado resguardo del principio de defensa previsto por la Constitución Nacional, otorgándose copia de las mismas e indicando al empleado que puede presentar el correspondiente descargo dentro de los treinta días corridos de notificada la medida, para cuestionar su procedencia o el tipo o extensión de la misma, con la previsión de que vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria (Art. 67 LCT).

Referencias

Doctrina

- Altamira Gigena, R. E., Vazquez Vialard, A., Martínez Vivot, J. J., Sappia, J. J., & Novillo Saravia, E. (1981). *Ley de contrato de trabajo: Comentada, anotada y concordada*. Buenos Aires AR: Astrea. p. 383.
- Battiston, Lucas J. (2022), Apuntes y buenas prácticas en los casos de despido con causa. Recuperado de: <https://abogados.com.ar/index.php/apuntes-y-buenas-practicas-en-los-casos-de-despido-con-causa-que-pueda-involucrar-un-delito-penal/30528>
- Dattoli, Daiana A. (s.f.), La injuria del trabajador como causal de extinción del contrato. En publicación de UTSUPRA. Recuperado de: http://server1.utsupra.com/doctrinal?ID=articulos_utsupra_02A00393371575
- De Diego, Julián A. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires AR: La Ley. p.114-115.
- Grisolia, Julio A. (2008). La importancia de la Justicia del Trabajo en la dinámica de las relaciones laborales. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080096-grisolia-importancia_justicia_trabajo_en.htm
- Hard, Herbert (s.f.), Formalismo y Escepticismo ante las reglas. Recuperado de: <https://aprenderderecho.org/tag/textura-abierta/>
- Pawlowski de Pose, Amanda L. (1988). El causismo de la injuria y la obscenidad del trabajador. *Sistema Argentino de Información Jurídica*.
- Prinzo, P. A. y Mezzadra, S. (2017). La Corte vuelve a poner límites a una sentencia arbitraria de la Justicia Laboral. Recuperado de: <https://abogados.com.ar/la-corte-vuelve-a-poner-limites-a-una-sentencia-arbitraria-de-la-justicia-laboral/20487>

Jurisprudencia

C.N.Trab., Sala X. Causa: *Servín Ramón Darío vs. Jumbo Retail Argentina S.A.*, 13/4/2023.

CNTrab., Sala VIII, Santagada, Juan c/ Hierromat S.A., 11/02/1991

CSJT. Causa: “*Casacci Marcela Roxana y otra vs. Ares S.A. s/Cobro de pesos*”, 18/5/2010.

CSJT. Causa: “*Pereyra, Eduardo Daniel vs. Chincarini SRL, s/indemnizaciones*, 30/6/2014

Legislación

Constitución de la Nación Argentina (1994).

Ley de Contrato de Trabajo Número 20.744. Texto ordenado por Decreto 390/1976.