

DOS MINUTOS DE DOCTRINA

29 de noviembre de 2016

REPASO DE ALGUNAS CUESTIONES DE DERECHO LABORAL

El derecho laboral “tiene sus cosas”. Conviene tenerlas presente, porque de lo contrario los costos pueden ser altos...

Hacia siete años que Norberto Legal trabajaba en Action Travel SA.

De tanto en tanto, el tren que todos los días lo llevaba a su trabajo se retrasaba. Cuando eso ocurría, Norberto se armaba de paciencia y pedía un justificativo a la empresa ferroviaria, que luego entregaba a su empleador.

Un día, en mayo de 2012, Norberto tuvo un altercado con uno de sus jefes, pues se negó a cumplir con una orden.

Entonces Action Travel lo despidió, pues consideró que lo ocurrido, más los sucesivos retrasos en los que Norberto incurría y ciertas “ausencias injustificadas” merecían esa sanción.

Para Action Travel, se trató de un caso en el que correspondía aplicar la Ley de Contrato de Trabajo, cuando en su artículo 242 dice que una de las partes podrá “hacer denuncia” del contrato laboral en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones que resultan de él y que configuren una injuria si, por su gravedad, no permiten continuar la relación.

Norberto, obviamente, no estuvo de acuerdo e hizo juicio. En primera instancia, la justicia le dio la razón. Disconforme con el resultado, Action Travel apeló. La Cámara de Apelaciones¹ confirmó la decisión.

El tribunal no aplicó ningún principio novedoso, sino los habituales estándares que la justicia laboral argentina tiene en cuenta cuando analiza si un despido ha sido o no justificado. ¿Cuáles son?

Action Travel estaba convencida de que sesenta y tres faltas de puntualidad (“llegadas tarde” las llamó la Cámara) en veinticuatro meses —amén del altercado con su jefe— eran más que suficientes para justificar la sanción impuesta a Norberto. Pero la empresa no tuvo en cuenta que, en cada ocasión, aquél entregó un justificativo emitido por la empresa ferroviaria que no solo indicaba que, efectivamente, el tren en el que viajaba Norberto había llegado tarde a destino, sino que, de haberlo hecho en horario, habría permitido a éste llegar puntualmente a su trabajo.

¹ In re “Legal, N. c. Action Travel SA”, CNTrab (VI), 2016; expte. CNT 40600/2012

Copia de esos certificados no sólo fueron presentados como prueba por el propio Norberto, *sino también por Action Travel cuando acompañó el legajo personal de su empleado.*

De ese mismo legajo se desprendía, también, que Norberto sólo fue sancionado en tres de esas ocasiones, (“lo que llama poderosamente la atención, dijo la Cámara, pues justamente fueron [las faltas de puntualidad] acaecidas contemporáneamente al despido”) a pesar de que en cada una de ellas Norberto entregó el correspondiente certificado emitido por la empresa ferroviaria.

En consecuencia, para el tribunal las faltas de puntualidad de Norberto “no configuraron circunstancias que autorizaran la extinción del contrato de trabajo” en los términos del artículo 242 mencionado. Para la Cámara, esas faltas de puntualidad constituyen “una injuria” (en sentido técnico) cuando no son avisadas o no se las justifica, al revés de lo que ocurrió en este caso.

Quizás Action Travel pasó por alto que el mismo artículo que autoriza la “denuncia” del contrato de trabajo dice, a continuación, que la valoración (acerca de qué constituye o no una “injuria” en el sentido de la ley), “debe ser hecha prudencialmente por los jueces”, quienes deben tener en cuenta el carácter de las relaciones que resultan del contrato, *y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.*

Otro de los argumentos de Action Travel para despedir a Norberto fueron sus ausencias injustificadas. Lo señaló tanto en el telegrama de despido como en la contestación de la demanda y en la apelación. *Pero —según la Cámara— olvidó explicar de manera concreta y circunstanciada respecto de la época en que*

habrían ocurrido esas ausencias. Eso, en opinión de los jueces, hizo imposible establecer si Action Travel se refería a hechos anteriores o contemporáneos al despido.

¿Y por qué este aspecto es importante? Porque la ley y la jurisprudencia exigen que, para determinar si hubo o no una injuria o justa causa, *debe haber contemporaneidad y proporcionalidad entre la conducta del empleado y la sanción aplicada.* En otras palabras, se entiende que no se puede sancionar a un empleado por una falta cometida tiempo atrás: la sanción debe ser inmediata y, además, proporcionada a la gravedad de la supuesta injuria cometida.

En el caso, los jueces no pudieron establecer si habían existido o no proporcionalidad y contemporaneidad *a raíz de las omisiones del empleador* (o, agregamos nosotros, de sus abogados).

Además, hay que recordar que el despido *es la sanción de mayor calibre bajo el derecho laboral*, por lo que su aplicación exige prudencia.

El tercer argumento usado por Action Travel para despedir a Norberto fue el altercado que éste mantuvo con uno de sus jefes.

La Cámara entendió que no había sido “lo suficientemente grave” para justificar la sanción. ¿Cómo llegó a esa conclusión?

Los jueces opinaron que Norberto, que había trabajado siete años para Action Travel, *nunca fue sancionado por su empleador por negarse a cumplir órdenes. No tenía, en consecuencia, antecedentes desfavorables.* Esa ausencia de sanciones anteriores “operó como un atenuante a la hora de merituar la entidad de la inconducta analizada y su relevancia para justificar la sanción”. En

palabras más entendibles, el hecho de que Norberto nunca hubiera sido sancionado en los siete años anteriores jugó a su favor.

Los jueces no negaron la posibilidad de que pudiera haber habido sanciones anteriores, sino que resaltaron *que no habían sido probadas*.

También pusieron de relieve que a veces una única falta o incumplimiento puede constituir “una injuria” (en el sentido que tiene esta palabra en el derecho laboral) y puede justificar un despido si su magnitud es de tal gravedad que impide la continuación de la relación laboral. *Pero en el caso se trató de una actitud aislada de alguien que nunca había merecido sanciones previas*.

Por eso, los jueces consideraron que la decisión de sancionar a Norberto con el despido “fue excesiva”. Bajo su punto de vista, si el empleado lo merecía, “el empleador contaba con un amplio abanico de sanciones” antes de llegar al despido.

Como ejemplo, el tribunal entendió que Norberto podría haber sido suspendido por un período prolongado y con el debido

apercibimiento de aplicársele una sanción superior en caso de ocurrir un episodio similar en el futuro.

Como resultado, la Cámara fue de la opinión de que el despido de Norberto fue injustificado, a la luz de los antecedentes del caso.

En resumen, justificar un despido exige *probar* los antecedentes que llevaron a aplicar semejante sanción, la que, además de ser proporcionada a la supuesta injuria, debe ser contemporánea al hecho que la originó.

Postludio: para hacer esta nota hemos tenido a la vista el texto original de la sentencia. ¿Es posible que en ella, además de frases como “la actitud... pudo ser sancionada... disponiendo una severa sanción” esté mal escrito hasta el nombre de los jueces que la firman? ¿Puede ser que se hable de “casuales invocadas” en lugar de “causales”? ¿Puede ser que el incidente entre Norberto y su jefe haya ocurrido en dos fechas distintas?

¿O los funcionarios judiciales no tienen respeto por el texto de sus propias decisiones?

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**