

causado del trabajador que se negó a cumplir desconoció la autoridad de sus superiores y los insultó.

Sumario:

1.-Se ajustó a derecho la determinación rupturista del empleador, pues la actitud del actor de negarse a cumplir una orden expresa, desconocer la autoridad de sus superiores e insultarlos constituyen incumplimientos que el empleador no podía tolerar, ni consentir la continuidad del vínculo, ya que la conducta del trabajador no sólo es reprochable en sí misma sino que abre el interrogante respecto a su desempeño para el futuro.

2.-Las expectativas acerca de una conducta leal y dedicada, acorde con los deberes de respeto, colaboración y solidaridad, creadas con el devenir del vínculo y las consideraciones tenidas para posibilitarle estudiar se vieron frustradas a raíz de un hecho que razonablemente lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, ya que podría configurarse la reiteración de conductas similares.

3.-Ni siquiera la libertad de expresar sus opiniones ideológicas o de género en sus lugares de trabajo que la Ley le reconoce al trabajador debe interferir en el normal desarrollo de sus tareas, las que se encuentra obligado a cumplir con dedicación.

4.-La obligación del empleador de guardar el debido respeto a la dignidad del trabajador excluyendo toda forma de abuso del derecho, tiene su correlato en una igual obligación del trabajador respecto a su empleador o superiores jerárquicos.

Fallo:

En la ciudad de Mendoza, a los dos días del mes de Julio de dos mil dieciocho, se constituye la Sala Unipersonal de esta PRIMERA CAMARA DEL TRABAJO, a cargo de su titular Dra. Elcira Georgina de la Roza, con el objeto de dictar sentencia definitiva en los autos N° 152.607 caratulados: "RODRIGUEZ DAVID JAVIER C/TRAMAT S.A. P/DESPIDO" de los que, **RESULTA:**

A fs. 2/8 se presenta el actor DAVID JAVIER RODRIGUEZ, por medio de representante legal e interponen formal demanda contra TRAMAT S.A., en su calidad de empleado por el reclamo de \$134.776,15 o lo que en más o menos resulte de la prueba a rendirse y del prudente criterio del juzgador, con más sus intereses y costas.

Refiere que trabajaba para la demandada desde el 22/11/2007 hasta el 10/07/2014, laborando en su categoría de medio oficial, más precisamente dice que su puesto era el de ayudante de taller carrocerero, como figura en su bono de sueldo, encargándose de la limpieza del taller, control y

reparación en los sectores de aire acondicionado, tapicería y carrocería, cumpliendo horario rotativo de 8 hs. diarias de 6 a 14 o de 14 a 22 hs.

Sostiene que la empresa a los fines de mejorar la capacidad de sus empleados les otorga posibilidades de adaptación en cuanto a los horarios a los fines que finalizara el secundario, terminado el mismo comienza la carrera de Seguridad e Higiene en el mes de marzo de 2014.

Dice haber acordado con sus superiores Hugo Fratti y Roberto Togni, debido a sus estudios, un horario de 9 a 17 de lunes a viernes, imponiéndosele a cambio que los días sábados o domingos, en caso que la empresa lo solicitara, debía acudir a la misma.

Sostiene haber comenzado a tener inconvenientes con los supervisores Hugo Fratti y Roberto Togni, recibiendo hostigamientos y faltas de respeto, cuando debía retirarse para ir a la facultad le manifestaban "donde iba si había nacido con el lampazo" o "Le guste o no ellos daban las ordenes", así como amenazas de informes y suspensiones.

Señala que el 10/07/2014 se le notifica el despido argumentando que se había dirigido con expresiones agraviantes a sus superiores, ante lo cual remite despacho postal del 18/07/2014 que reedita, rechazando la causal de despido invocada, negando los motivos invocados.

Señala no haber tenido nunca una sanción en los 6 años de desempeño.

Practica liquidación, funda en derecho, ofrece prueba.

Corrido traslado de ley, a fs. 14/49 comparece el apoderado de la demandada TRAMAT S.A., solicitando el rechazo de la demanda, formula negativas generales y particulares, niega que el actor recibiera hostigamientos y faltas de respeto de sus superiores, que dicha situación hubiera sido puesta en conocimiento de las autoridades de la empresa, que recibiera amenazas, que trabajara los fines de semana, que la causal invocada fuese inventada y que se le adeuden rubros indemnizatorios.

Reconoce la fecha de ingreso, la jornada y la notificación de fecha 10/07/2014.

Impugna el instrumento ofrecido pto.2) por tratarse de nota suscripta por el propio actor sin constancia de recepción.

Sostiene que el CCT 62/89 es el aplicable a la actividad.

Señala que el actor fue despedido con causa notificada el 10/07/2014, poniéndole a disposición liquidación final que fue oportunamente depositada el 22/07/2014 en su cuenta bancaria y que entregó las certificaciones del art. 80 LCT recibíendolas en la SSTSS.

Expresa que el 19/06/2014 recibió una orden del Sr. Roberto José Togni, encargado del taller para reparar la tapicería de una unidad que había sido afectada para el servicio para esa fecha, que lejos de cumplir la misma respondió a su superior "Que no era quién para darle órdenes" y le profiere insultos graves, en presencia de personal de taller.

Dice que luego se dirigieron al Jefe de taller Sr. Fratti, manifestándole a éste que tampoco podía darle órdenes, agrediendo verbalmente y retirándose intempestivamente.

Señala que ante lo insólito de los hechos solicitó los respectivos informes a todos los involucrados incluido el actor y personal que había presenciado los hechos.

De los mismos se desprende que el actor incurrió en un grave incumplimiento a sus deberes de conducta que constituyó injuria de entidad suficiente como para justificar la denuncia del contrato.

Señala que la falta de antecedentes previos resulta irrelevante en el caso.

Cita jurisprudencia.

Impugna liquidación, ofrece prueba y funda en derecho.

A fs. 51 la parte actora contesta el traslado del art. 47 CPL.

A fs. 53 el Tribunal dicta el auto de admisión de pruebas y se ordena la sustanciación de las mismas.

A fs. 54 el Tribunal deja constancia de la recepción del expediente ofrecido ad effectum videndi et probandi.

A fs. 57/59 luce informe del Correo Oficial.

A fs. 60 el Tribunal sortea y designa Perito Contador, quien acepta el cargo a fs. 61.

A fs. 66 a pedido del perito contador, el Tribunal emplaza a la demandada a poner a su disposición la documentación solicitada.

A fs.67/72 y 103/106 luce informe de AFIP.

A fs. 77/85 el perito de la causa presenta su informe pericial contable, siendo impugnada a fs. 87 por la demandada y a fs. 94 responde el perito a las observaciones.

A fs. 107 /117 luce informe del Banco Hipotecario.

A fs. 121 el Tribunal fija fecha de Audiencia de Vista de la Causa.

A fs. 124 consta la realización de la Audiencia de Vista de la Causa, mediante Acta circunstanciada por Secretaría, la parte demandada desiste de la absolución de posiciones del actor, brindan testimonio los testigos presentes, se incorpora la prueba instrumental, quedando la causa en estado de alegar y alegando las partes y el Tribunal llama autos para sentencia.

De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia y arts. 90 del CPC y 108 del CPL, quedan planteadas ante esta Sala Unipersonal (ley 7062), las siguientes cuestiones a resolver:

CONSIDERANDO:

PRIMERA CUESTION: Existencia de la relación laboral.

SEGUNDA CUESTION: Rubros Reclamados.

TERCERA CUESTION: Intereses y Costas.

SOBRE LA PRIMERA CUESTION LA DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA DIJO:

El actor DAVID JAVIER RODRIGUEZ, invoca en sustento de lo reclamado en autos haberse vinculado laboralmente con TRAMAT S.A. desde el 22/11/2007, laborando en su categoría de ayudante de taller carroceros, en horario de 9 a 17 hs. de lunes a viernes, imponiéndosele a cambio que los días sábados o domingos, en caso que la empresa lo solicitara, debía acudir a la misma; hasta que el 10/07/2014 es despedido argumentando que se había dirigido con expresiones agraviantes a sus superiores.

Hecho que constituye en la litis extremo legal esencial y fundante de la pretensión cuyo peso probatorio recae sobre el accionante (art.45 CPL).

La demandada reconoce la existencia de la relación laboral con la actora, fecha de ingreso, egreso y categoría, niega que haya laborado sábados ni domingos y ratifica la razonabilidad de la causa de despido.

El reconocimiento de la existencia de la relación laboral con el accionante efectuado por la demandada, me libera de efectuar cualquier consideración respecto de esta cuestión, circunstancia que sumada al cúmulo de prueba incorporado al proceso, principalmente recibos de haberes, informe de AFIP, informe del Banco Hipotecario, despachos postales y pericia contable, me permite concluir que se encuentra debidamente acreditado en autos la existencia de la relación de dependencia laboral entre las partes.

En relación a la jornada de trabajo, tengo presente la prueba instrumental (recibos de haberes), testimonial y reconocimiento formulado por el actor en el relato de los hechos y en liquidación de demanda, por lo expuesto, tengo por acreditado que el actor efectivamente laboraba en horario de 9 a 17 hs. de lunes a viernes.

En cuanto a la fecha del despido, siendo el despido un acto jurídico recepticio, motivado, formal, potestativo y extintivo, por medio del cual una de las partes del contrato de trabajo decide la rescisión, fundándose en un incumplimiento en el ejercicio de los deberes, obligaciones o potestades de la otra; el mismo cobra eficacia cuando la comunicación entra en la esfera de conocimiento del destinatario.

Atendiendo a las constancias instrumentales de la causa obrante a fs. 33/34: Acta Extraprotocolar fechada el 10/07/2014, tengo por acreditada la recepción de la comunicación del despido decidido por la demandada, en dicha fecha.

Atendiendo las pruebas rendidas y constancias de la causa, puedo asimismo concluir que el actor se encontraba correctamente registrado.

Por todo lo expuesto, concluyo que existió un verdadero vínculo laboral entre el Sr. DAVID JAVIER RODRIGUEZ y TRAMAT S.A. que se extendió desde el 22/11/2007, laborando en su categoría de ayudante de taller carroceros, en horario de 9 a 17 hs. de lunes a viernes; hasta que el 10/07/2014 es despedido; relación laboral correctamente registrada y regida por el CCT 62/89, la LCT y sus modificatorias. ASI VOTO.

SOBRE LA SEGUNDA CUESTION LA DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA DIJO:

Los rubros reclamados por el accionante son: Indemnización por Despido, por Omisión de Preaviso y por integración del mes de despido; Vacaciones no gozadas proporcionales (art. 156 LCT), SAC s/preaviso, SAC s/ integración mes de despido, SAC s/indemnización por antigüedad y SAC s/Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT) y art. 2 de la Ley 25323.

Resuelto a través del tratamiento de la precedente cuestión, que el vínculo jurídico establecido entre el accionante y la demandada correspondió a un contrato de trabajo, el orden imperativo laboral es de aplicación automática, atento lo establecido por los artículos 55, 74, 79, 122, 123, 138, 139, 140, 156 y 157 de la LCT.

Esto deriva de la circunstancia de encontrarnos frente a prestaciones de carácter alimentario, de cumplimiento forzoso y que vienen impuestas por la ley laboral por el simple hecho de la prestación de servicios por cuenta ajena.

Ante este supuesto, se produce un desplazamiento del peso probatorio, estando a cargo del demandado acreditar que efectivamente cumplió con el pago de las obligaciones y en las condiciones impuestas por la normativa.

Los rubros reclamados son:

Resulta necesario analizar la prueba rendida en autos, deteniéndome sólo en aquella que considere útil, pertinente y relevante para dirimir las cuestiones controvertidas en el caso, en acuerdo al criterio del Superior Tribunal Provincial.

En materia de prueba rige el principio según el cual el juez valora las pruebas libremente en su eficacia con el único límite que su juicio sea razonable. Él es soberano en la selección y valoración del material probatorio. (LS 380 -131; Expte.: 56.893, "Portillo Héctor C. y otro en J. L leudo Raúl Vicente c. Héctor S. Portillo y otro p/ Ord. s/ Inc.", 15-12-95, LS.262 - 158 y Expte.: 53.573, "Cerde Héctor E. en J. Cerda H.E. c. Jockey Club Mendoza p/ Ord. s/ Inc.", 26-05-94, LS. 245 - 397).

INSTRUMENTAL:

1.-Recibos de haberes.

2.-Acta Notarial Extraprotocolar de notificación, fs. 33/34: fechada el 10/07/2014: "De las constancias e informes obrantes en nuestro poder se desprende que mientras Usted se encontraba realizando tareas en el Sector de Mantenimiento -Taller el día 19 de junio de 2014 se dirigió con expresiones agraviantes a sus supervisores, los Señores Roberto Togni y Hugo Fratti delante de otros empleados y dentro de las instalaciones de la empres, como reacción a una orden que se le había impartido. La situación descripta precedentemente torna insostenible la subsistencia de la relación laboral puesto que constituye un serio deterioro y alteración de la disciplina y el orden que deben primar en las relaciones entre patrón y obrero a fin de preservar la armonía y el decoro

necesario para la consecución de los fines de la relación laboral. Su actitud está totalmente reñida con los principios establecidos por los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. De la LCT por lo que nos sentimos gravemente injuriados y nos produce una pérdida de confianza que torna imposible la prosecución de la relación laboral. Por lo expuesto, le comunicamos la extinción del contrato de trabajo, por su exclusiva culpa."

3.- Constancia del Trabajador BAJA AFIP

4.- Pedido de informe fechado 23/06/14 dirigido al Sr. Rodríguez David "Solicitamos a Usted nos informe por escrito y en forma inmediata motivo por el cual nos falta el respeto a su jefe directo y encargado de Taller insultándonos y levantando la voz" Suscripto por Hugo Fratti y Roberto Togni. En Descargo: "Recibo ostigación en y se me falta el respeto como persona. Estoy muy presionado." Firma ilegible aclaración Rodríguez David.

5.- Recibo suscripto por el actor, de recepción de certificaciones y comprobantes del art.80 LCT.

6.- Nota de informe de Roberto Togni de fecha 23/06/2014 comunicando que el jueves 19 de junio "indico al señor David Rodríguez que debía terminar un trabajo de tapicería de una unidad que salía a las 17 hs. sin ninguna justificación me expresa que yo no era quien para darle ordenes y que me podía ir al puta que me parió. Todo esto en presencia de empleados del sector Sr. Claudio Casado. Luego nos dirigimos con Rodríguez a la oficina del jefe de taller, Hugo Fratti y el Sr. Rodríguez continuo con los agravios, no solo contra mi persona sino también contra Fratti

7.- Pedido de Informe fechado el 27/06/14, evacuado el 29/06/2014 con firma del Sr. Casado. Informando que Togni le ordenó a Rodríguez que hiciera unos arreglos en la tapicería, de un ómnibus que debía salir esa tarde a las 17 hs. Rodríguez reaccionó violentamente diciéndole que él no era quien para mandarlo que era un pelotudo y que se podía ir a la puta que lo parió. Fue escuchado por otras personas. Luego se fueron a la oficina de Hugo Fratti.

8.- Pedido de Informe fechado el 25/06/14, evacuado el 26/06/2014 con firma del Sr. Hugo Fratti. refiriendo que Rodrigo ignoró la orden de realizar un trabajo. Rodríguez me dijo que quien era para darle órdenes y que era un pelotudo.

INFORMATIVA:

-De AFIP, a fs. 67 acompañando planilla con detalle de aportes y contribuciones, consignando todos "pagos" y a fs. 106 acompañando detalle de aportes y contribuciones efectuados a favor del actor.

-Correo Oficial a fs. 58/59, acompañando copia de CD remitida por el actor a la demandada en fecha 18/07/2014 y entregada el 22/07/2014; rechazando la causal de despido invocada y negando "los motivos invocados justificativos de la extinción laboral por justa causa".

-Banco Hipotecario, remitiendo extracto de caja de ahorro sueldos del actor

PERICIA CONTABLE:(fs.77/85)

El perito designado en la causa da cuenta que la demandada llevaba libros en legal forma y

efectuó los aportes y contribuciones correspondientes según formulario 931 (fs. 79), y practica liquidación de los conceptos reclamados por el actor.

Siendo impugnada a fs. 87 por la demandada y respondidas las observaciones a fs. 94.

TESTIMONIAL: a continuación transcribo las anotaciones realizadas a mano alzada y personalmente, de los testimonios rendidos en la Sala de Audiencias.

CORTEZ DAVID ISMAEL: Conozco de nombre al actor. Sí a Trammat SA porque donde yo trabajo hago tareas para Trammat, en la UTE; están El Rápido, Andesmar, El Pingüino, San Martín. Para centralizar el Departamento de Recursos Humanos.

Ingresé en Andesmar y después pasé a la UTE

Tiene conocimiento de algún incidente ocurrido en el taller de la empresa Trammat en el que participó el actor.

Sí, tengo conocimiento, porque el jefe del Sr. Rodríguez me pasó por escrito el inconveniente que había tenido con Rodríguez.

Qué inconveniente? El inconveniente que surgió fue cuando el Sr. Togni, Jefe de Rodríguez le pide realizar una tarea como tapicero (esa es la tarea de Rodríguez), él reacciona insultando a Togni diciendo que no tenía por qué darle órdenes.

Togni está en Andesmar el taller hay uno solo trabaja conjuntamente Trammat y Andesmar.

Creo que Togni es empleado de Andesmar. En ese momento era jefe de la parte estética de los colectivos, la tapicería es una parte estética de los colectivos. El jefe de taller era Hugo Fratti.

Yo no estoy físicamente en el taller.

Los jefes nos elevan por escrito lo que ha sucedido. Recursos Humanos investiga que personas han intervenido en el incidente y si hubo otras personas se pide informes a todas las personas que pudieran haber estado en la discusión.

Por Trammat no recuerdo, ellos recibían órdenes de los Jefes de Andesmar y Togni del jefe de taller que era Fratti.

Cuando Togni me pasa el informe nosotros averiguamos y de ahí surge que Rodríguez se dirige muy mal a Togni insultándolo y negándose a cumplir la orden impartida.

Él le dijo que era quien para darle órdenes y que se podía ir a la Puta que lo parió.

No recuerdo que Rodríguez tuviese sanciones anteriores.

Cuando me llegan todos los informes se eleva al Directorio de Andesmar y estos resuelven el despido con justa causa.

La conducta trascendió entre el personal de la firma? Solicitó informe al personal?

Sí cuando ocurrió trascendió lo dijo delante de Casado, otro empleado del taller.

Sí le pedí informe a Casado y me manifiesta que Rodríguez se dirigió con mal trato a Togni, le dijo que no era quién para darle órdenes y que se fuera a la puta madre que lo parió.

Los jefes de Andesmar y Trammat daban órdenes? Sí. Los empleados debían acatamiento a los jefes de ambas empresas.

El directorio de Trammat y de Andesmar tiene vinculación entre sí.

Se le abonó la liquidación final? Sí, fue depositada en su caja de ahorro.

Figura un descuento en recibo de liquidación final. Es un subsidio que dio el gobierno, a los empleados se le adelantó dos cuotas de \$2000, se reflejaba el descuento y pago. Si se retiraba se le descontaba la cuota anticipada.

En la actualidad cada empresa tiene su taller separado.

Cuál es su función? Jefe de Recursos Humanos.

Cómo se enteró de la audiencia? Me llegó la citación a través de legales que hoy había citación.

No recuerdo lo que me contestó al pedido de informe.

Se hace un legajo de todo lo que va pasando por escrito.

Sabe cuál era la orden que le dieron a Rodríguez? Creo que Togni le pide hacer un trabajo de tapicería en un colectivo que tenía que salir a las 17Hs de la terminal, es decir se iba antes del taller. No sé a qué empresa pertenecía el colectivo.

En qué plazo se hacen las investigaciones? Generalmente al día siguiente se piden los informes, se sigue investigando si hay otras personas, depende si las personas están presentes, Entre 10 y 15 días tarda la investigación.

TOGNI ROBERTO JOSE: Sí conozco a Rodríguez como compañero de trabajo y empleado en la empresa Trammat.

Tramat y Andesmar trabajaban juntas

Yo trabajé para Andesmar, quien figura en como mi empleador en los bonos de sueldo.

Tramat también es mi patrón.

Cuáles son sus funciones dentro del taller? Soy Supervisor general de la parte estética, mantenimiento.

Lo estético, mantenimiento, pintura, tapicería carrocería.

Soy supervisor de en carrocería y de lo estético

Todas las empresas, Trammat y Andesmar se atendían ahí.

Rodríguez era ayudante de tapicero. El tapicero es oficial, Néstor Tello.

Como Jefe estaba yo.

Cuál era la jornada de Rodríguez? Rodríguez tenía un horario especial, de 9 a 17, y si era muy necesario los domingos. Se le había dado ese horario para que estudiara.

El horario normal de todos eran turnos, de 6 a 14 y de 14 a 21 o 22 hs., ocho horas diarias.

En el taller había empleados de Trammat y de Andesmar.

Dentro del taller había un jefe de taller, yo tenía a cargo la parte estética, Hugo Fratti era jefe de taller. No había otro supervisor de estética.

De quien recibía órdenes Rodríguez? Yo era su superior directo, o de Fratti.

Tuve un episodio, le pedí que hiciera un trabajo tipo 13 o 13:30 hs. Me contestó que no sos quien para mandarme, andate a la puta que te parió y a Fratti también le dijo lo mismo. Pasó en el medio del taller, en toda la playa y nos dijo un montón de cosas que no lo dejo estudiar. Tenía tiempo para hacerlo, no sé porqué se lo tomó así.

El trabajo lo tuvo que hacer otra persona, había tres, todos saben hacer de todo.

Los oficiales tenían su especialidad y los ayudantes tenían que colaborar en todo.

Actualmente no están junto los talleres

Estaba Tello oficial, el actor y otro pibe que no recuerda el nombre.

Yo no tuve con él nunca ningún inconveniente ese día tuvo una reacción inexplicable.

Era controvertido con los compañeros, por ahí lo tomaban bien y por ahí no.

Jarry le decía de apodo, por ahí no lo tomaba bien.

Él era un aprendiz, que cumplía con lo que se le mandaba, los ayudantes se encargaban de cosas chicas, como ayudante era entre regular y bien.

Tello oficial tapicero, Fratti Jefe de Taller y yo, éramos los que le podíamos dar órdenes a Rodríguez.

No sé qué hizo Rodríguez después, si se fue o se quedó ordenando las herramientas.

1) Indemnización por Despido, por Omisión de Preaviso y por integración del mes de despido.

Me abocaré ahora al reclamo indemnizatorio formulado por el accionante y emergente de la ruptura de la relación laboral que, en el caso ha quedado configurado por decisión del

demandado comunicada por Acta Notarial Extraprotocolar obrante a fs. 33/34 fechada el 10/07/2014, cuyo texto fuera transcripto al detallar la prueba instrumental.

Acta que fue precedida de un proceso de investigación realizado en el seno de la empresa mediante pedidos de informes que fueron detallados al referirme a la prueba instrumental.

Dicha Acta Extraprotocolar fue contestada por el actor mediante despacho postal que fuera incorporado por oficio del Correo Oficial a fs. 58/59 por el cual expresa "Rechazo causal despido invocada por improcedente, falaz y maliciosa. Niego los motivos invocados justificativos de la extinción laboral por justa causa."

En primer lugar considero oportuno efectuar algunas precisiones relativas al despido; el art. 242 de la L.C.T. autoriza a una de las partes a denunciar el contrato en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de la relación laboral que configuren injuria y que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación.

La carga procesal ineludible de acompañar los elementos de prueba que acrediten la existencia de la causal de la conducta injuriosa que imputa y que permita formar en la convicción el juzgador la entidad suficiente para adoptar la medida extrema, pesa sobre la parte que la invoca (art. 179 C.P.C. y art. 108 CPL).

Siendo el empleador el que da por finiquitada la relación laboral, cae en cabeza de éste la prueba de la injuria suficientemente gravosa que amerite el distracto.

Asimismo, debo señalar que las causas del distracto motivado deben ser identificadas en el acto de la denuncia so pena de tornar el despido ad nutum, ello en razón de verse comprometido el principio constitucional de defensa en juicio y por elementales razones de buena fe. En el sub lite, el empleador ha manifestado la causal del despido, conforme queda acreditado con el Acta Extra protocolar labrada por Notaria Pública, obrante en la causa a fs. 33/34.

El acto jurídico disolutorio está rodeado de formalidades en razón de la trascendencia que individualmente tiene el trabajo para el hombre, derecho natural esencial amparado por nuestra Constitución Nacional (art.14 bis).

Por ello la LCT exige la forma escrita para los actos jurídicos como consecuencia de los cuales se extinguirá la relación de trabajo, limitándose de este modo la comisión de fraudes como resultado del cual el trabajador perderá su derecho indemnizatorio.

En el caso, el demandado ha dado cumplimiento con la formalidad impuesta por la citada normativa.

Ahora bien, la jurisprudencia ha caracterizado la injuria como todo acto, acción u omisión realizada sin derecho, en que puede incurrir tanto el trabajador como el empleador, que importe un daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor e intereses de una de las partes.

A su vez, para que la injuria constituya justa causa de despido debe asumir una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato que consagra el art.10 L.C.T.

El apartado II del art. 242, expresa que la valoración de la injuria corresponde hacerla a los

Jueces en forma prudencial.

Se ha sostenido en criterio que comparto, que el despido disciplinario, tiene carácter punitivo y como tal, es la máxima sanción, por ello doctrina y jurisprudencia acuerdan en que la graduación de la sanción debe realizarse mediante la aplicación de criterios de proporcionalidad, contemporaneidad y gravedad, valorados en relación con el caso concreto (carácter de la relación, modalidades y circunstancias personales de cada caso).

En cuanto al ejercicio del poder disciplinario, en materia laboral, rigen principios que son comunes al Derecho Penal, tales como el de non bis in idem (no aplicar dos sanciones por el mismo hecho), el de proporcionalidad entre la falta y la sanción, la regla nula poe na sine culpa y el requisito del acto exterior como presupuesto de punición.

El empleador, en tanto titular del poder de organización y dirección, requiere que se le otorguen las facultades de hacer efectivas esas potestades en el marco de la funcionalidad.

Es por ello que no son los motivos personales, prejuicios, sospechas los que pueden fundar la ruptura justificada sino una causa objetiva ocurrida en el ámbito del contrato de trabajo.

Resulta razonable entonces, que la sanción se gradúe, entre otras pautas, en función de: la antigüedad, los antecedentes del trabajador, la perturbación del servicio, el perjuicio ocasionado, la jerarquía alcanzada, por mencionar algunas pautas a tener en cuenta.

Ahora bien, siendo el despido la máxima sanción, la gravedad de la falta debe ser de tal magnitud que impida la continuación de la relación laboral. En otras palabras, el acto u omisión que genera injuria debe revestir suficiente entidad que no deje duda en el ánimo del juzgador, que se está en presencia de una falta realmente grave, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT.

Ello no obsta a que si la falta tiene gravedad suficiente, la ausencia de antecedentes no justifique el despido (Sup. Corte Bs. As., L. 55080, sent. del 25/10/1994, "García, Ricardo A. v. González, Antonio C. s/ indemnización por despido, diferencia de sueldos", AyS 1994-IV-81, ED 163-418; L. 74709, sent. Del 18/9/2002, "Marchen, Héctor H. v. Banco Credicoop Cooperativo Ltda. s/ Indem. por despido" L. 73679, sent. del 27/2/2002, "Fernández, Juan Carlos v. Telefónica de Argentina S.A. s/ indemnización despido").

Pues si el hecho que determina la injuria tiene una gravedad cualitativa suficiente para tornar por sí solo imposible la prosecución del contrato, la falta de antecedentes deviene irrelevante para restarle virtualidad extintiva (Sup. Corte Bs. As., L. 86069, sent. Del 25/4/2007, "Sánchez, Adolfo v. The Dial Corporation Argentina S.A.s/ despido").

Asimismo, el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar.

Si se requiriese una investigación para determinar la injuria, una vez cerrada la misma se debe notificar de su resultado al trabajador y consecuentemente el despido.

Si bien es cierto que el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar una relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, no lo es

menos que el recaudo de inmediatez entre los hechos invocados para la cesantía y el acto rescisorio debe ponderarse de conformidad con las circunstancias particulares del caso.

En el caso, advierto que el incumplimiento denunciado y que motivó el despido, fue objeto de una investigación llevada a cabo por la empleadora, a través de pedidos de informes a los involucrados (el actor y sus dos superiores: Fratti y Togni) y al testigo presencial Sr. Casado (fs. 40), los que valorados conjuntamente con los testimonios rendidos, han dado cuenta de la efectiva ocurrencia de los hechos imputados al actor.

En este punto, considero oportuno decir que los testimonios rendidos resultan convincentes, claros y consistentes, además de creíbles porque dieron suficiente razón de sus dichos por haberles constado personalmente como testigos presenciales.

Por ello estimo que los testimonios rendidos ante el Tribunal y que no fueron objeto de tacha ni objeción por parte del actor, tienen suficiente fuerza convictiva y brinda el grado de certeza necesaria, para constituir respaldo fáctico eficaz a los fines de desentrañar la verdad real en la presente causa.

Advierto que el actor ha reconocido en su escrito de demanda que debía obediencia a sus jefes directos Fratti y Togni.

Entiendo que basta la comprobación de un solo hecho de entidad para justificar la decisión rupturista. En este sentido, advierto que el comportamiento desplegado debidamente acreditado del actor, resulta contrario a derecho y a la conducta esperable de un buen y fiel trabajador.

En efecto, el actor se encontraba obligado a todos aquellos comportamientos propios de su tarea como ayudante carrocerero (entre las que se encontraba las inherentes a la tapicería), debiendo prestar su servicio con dedicación (art 84 LCT), en un marco de respeto, colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Especialmente cuando el empleador a través de sus representantes (en el caso los Sres. Fratti y Togni), en ejercicio de sus facultades de organización del trabajo y dirección, en atención a las necesidades y exigencias de la producción (ver informe de los Sres. Togni de fs. 39 y Casado de fs. 40, así como testimonios rendidos), le imparte una orden precisa (art. 64 y 65 LCT), que se encuentra obligado a observar (art. 86 LCT).

Este comportamiento esperable del trabajador, hace también a su obligación de cumplimiento de los deberes de buena fe y de fidelidad.

En tal sentido, advierto que ni siquiera la libertad de expresar sus opiniones ideológicas o de género en sus lugares de trabajo que la Ley le reconoce al trabajador (art. 73 LCT), debe interferir en el normal desarrollo de sus tareas, las que se encuentra obligado a cumplir con dedicación.

La obligación del empleador de guardar el debido respeto a la dignidad del trabajador excluyendo toda forma de abuso del derecho, tiene su correlato en una igual obligación del trabajador respecto a su empleador o superiores jerárquicos (art. 68 LCT).

Entiendo que en el caso, el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto y grave al analizarlo en el contexto de las tareas que desarrollaba y de las consideraciones que los mismos jefes Fratti y Togni le habían tenido, al autorizarle un horario/jornada, que le permitiese estudiar (ver escrito de demanda fs.5 párrafo tercero).

Por lo que resulta razonable la determinación rupturista del empleador, por tratarse de incumplimientos (negarse a cumplir una orden expresa, desconocer la autoridad de sus superiores e insultarlos), que el empleador no podía tolerar, ni consentir la continuidad del vínculo, ya que la conducta del trabajador no sólo es reprochable en sí misma, sino que abre el interrogante respecto a su desempeño para el futuro.

En el caso, considero que las expectativas acerca de una conducta leal y dedicada, acorde con los deberes de respeto, colaboración y solidaridad, creadas con el devenir del vínculo y las consideraciones tenidas para facilitarle/posibilitarle estudiar, se vieron frustradas a raíz de un hecho que razonablemente lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, ya que podría configurarse la reiteración de conductas similares.

He considerado asimismo en el caso, que el actor no ha logrado acreditar de modo alguno las imputaciones vertidas en contra de sus superiores, respecto al hostigamiento o falta de respeto de las que se dijo víctima, como tampoco de haber sufrido presiones más allá de las propias de cualquier trabajo.

En conclusión, entiendo que en el caso, se está frente a una causal de despido justificada, habiendo quedado probada la razonabilidad de la decisión rupturista adoptada por la demandada, ajustándose a las previsiones dispuestas por el art. 242 de la L.C.T., correspondiendo en consecuencia, al rechazo de los rubros indemnizatorios (art. 232, 232 y 245 de la LCT) reclamados en la liquidación obrante a fs. 6, calculándose al sólo efecto de las costas en la suma de \$84.113,99.

2) Vacaciones no gozadas proporcionales (art. 156 LCT). Atendiendo la fecha del despido, las mismas deben ser abonadas en virtud de lo dispuesto por el art. 156 de la LCT. Ahora bien, conforme las constancias de autos (recibos de fs. 17 y 31, detalle de transferencia a la caja de ahorro del actor de fs. 32 e informe del Bco. Hipotecario de fs.107/117), surge que al actor se le abonó este concepto, por lo que corresponde se rechace este concepto en la suma de \$4.786,98 calculado al sólo efecto de las costas.

3) SAC s/preaviso, SAC s/ integración mes de despido, SAC s/indemnización por antigüedad y SAC s/Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)

En primer lugar, decir que atento el resultado negativo de los conceptos indemnizatorios referidos en el rubro, corresponde el rechazo del reclamo.

No obstante, considero oportuno aclarar conforme criterio sostenido y reiterado por este Tribunal, que la L.C.T. determina la naturaleza jurídica del sueldo anual complementario, considerándolo como "retribución" (artículo 103) que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo e impuesto al empleador a título oneroso.

Es criterio del Tribunal, que el sueldo anual complementario es un salario complementario diferido en virtud de los períodos en los que la ley fija su pago, que debe cumplimentarse en determinadas épocas del año y que se gana en la medida del salario principal.

En efecto, siendo que el aguinaldo es la doceava parte del salario, no puede aplicarse sobre la indemnización por antigüedad, que como su nombre lo indica, es la reparación/resarcimiento

pecuniario por el despido injustificado, tampoco sobre el preaviso que no tiene naturaleza salarial sino indemnizatoria como sanción por omitir la comunicación en forma fehaciente de la voluntad rescisoria y finalmente, tampoco corresponde aplicar el SAC sobre la integración del mes de despido, por cuanto no tiene carácter remunerativo sino que también es una sanción en reparación por haber dispuesto la extinción del contrato de trabajo sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes, resarciendo justamente con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que se produce el despido injustificado del contrato de trabajo.

Similares conceptos corresponden realizar con respecto al aguinaldo sobre indemnización por vacaciones no gozadas pues su naturaleza no es salarial.

Por lo expuesto corresponde rechazar el reclamo de aguinaldo sobre indemnizaciones por antigüedad, preaviso, integración y sobre vacaciones, en la suma de \$7.408,42, calculado al sólo efecto de las costas.

4) art. 2 de la Ley 25323.

La norma legal, en su artículo 2º, sanciona al empleador fehacientemente intimado por el trabajador al pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T., y que lo obligare a iniciar acciones judiciales tendientes a su cobro, con un incremento del 50% de sus respectivos montos.

Pero cuando, como en el caso, el trabajador fue despedido con justa causa, obsta la procedencia de su pretensión ya que las disposiciones previstas en la norma alcanzan a las partidas indemnizatorias citadas (arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.), las que resultan inexistentes en el modo en que concluyó en este caso el contrato de trabajo.

En consecuencia, atento la improcedencia de la indemnización por despido, por omisión de preaviso e integración del mes de despido, que reclama el actor, de igual modo corresponde rechazar la multa por falta de pago de estos conceptos que no le asistía derecho al actor percibir. Calculándose al sólo efecto de las costas el monto del rechazo en la suma de \$38.466,76.

Por todo lo expuesto, corresponde **RECHAZAR LA DEMANDA** en la suma de PESOS CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 15/100 (\$134.776,15), calculado al solo efecto de las costas. **ASI VOTO.**

SOBRE LA TERCERA CUESTION LA DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA DIJO:

Los intereses legales.

Con fecha 28/05/2009 en la causa n° 93.319, caratulada "AGUIRRE HUMBERTO POR SÍ Y POR SU HIJO MENOR EN J. 146.708/39.618 AGUIRRE HUMBERTO C/OSEP P/EJEC. SENTENCIA S/ INC. CAS.", el Superior Tribunal de Justicia Provincial convocó a nuevo Plenario a los efectos de "verificar los resultados de los plenarios relacionados a la constitucionalidad o no de las leyes provinciales y que regulan intereses y tasas aplicables", resolviendo: 1) La Ley 7198 ha devenido en inconstitucional atento que la tasa pasiva que la misma fija no cumple con la función resarcitoria que deben tener los intereses moratorios. 2) Corresponde aplicar la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.); 3) Los jueces tienen la obligación de verificar si en cada caso

en concreto la tasa activa que ordenen aplicar resulta razonable y conlleva un resarcimiento legítimo y justo y 4) La tasa de interés fijada debe aplicarse a partir del dictado del presente plenario, lo que no impide que, en cada caso particular, se verifique si en concreto la tasa pasiva resultaba inconstitucional, pudiendo el sentenciante así declararlo.

Por lo expuesto, corresponde declarar la inconstitucionalidad de la Ley 7198, modificada por Ley 7358.

Ahora bien, el día 30 de octubre de 2017, se dicta el fallo Plenario convocado por la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia, en la causa N° 13-00845768-3/1, caratulada: " CITIBANK N.A. EN J: 28.144 "LENCINAS, MARIANO C/ CITIBANK N.A. P/ DESPIDO" P/ REC.EXT.DE INSCONSTIT-CASACIÓN" , que modificó su doctrina fijada en el Plenario " Aguirre" sobre intereses moratorios para litigios tramitados en la Provincia, disponiendo que a partir de su dictado corresponde aplicar la tasa para la línea de préstamos personales del Banco de la Nación Argentina, denominados "Libre Destino" a 36 meses.

Asimismo, confirma el criterio de reconocer a los jueces la facultad de analizar en cada caso concreto la equidad y justicia de la tasa de interés a aplicar e impone la "obligación de verificar si la tasa establecida debe ser reducida conforme a las circunstancias acreditadas en cada caso".

Doctrina del fallo Plenario que resulta obligatoria según lo dispone el art. 149 del CPC.

Por último, a partir del día 02 de enero de 2018 resulta de aplicación la ley provincial n° 9041, que conforme lo dispone en su art.1°, tiene por objeto establecer la tasa de interés moratorio para las obligaciones de dar dinero "a falta de acuerdo entre las partes o ausencia de otra ley especial aplicable al caso", equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor Adquisitivo (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina.

Y coincidentemente con lo resuelto por los fallos plenarios citados, reconoce en el art. 2° la facultad "de oficio" de los jueces de graduar el acrecentamiento de la tasa atendiendo a circunstancias de cada caso, por decisión fundada en hechos y derecho.

Por ello, a tenor de lo precedentemente expuesto y atendiendo las constancias de la causa, las consideraciones y conclusiones arribadas al tratar la Segunda Cuestión y en razón del resultado perdidoso del litigio, considero que debe aplicarse la Tasa Activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.) desde la fecha del de sido 10/07/2014 hasta el 29/10/2017. A partir del 30/10/2017 hasta el 01/01/2018 corresponde aplicar la tasa para la línea de préstamos personales del Banco de la Nación Argentina, denominados " Libre Destino" a 36 meses conforme lo dispone el Plenario CITIBANK N.A. y, a partir del 02/01 2018 (fecha de publicación en el Boletín Oficial -art.4° Ley 9041-) se aplicará la tasa que dispone la Ley Provincial N°9041 art. 1°, es decir, la tasa equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor Adquisitivo (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina hasta su efectivo pago.

Atento las constancias de la causa, entiendo que no corresponde acrecentar la tasa (arts. 1° y 2° Ley 9041).

Las costas del proceso.

La imposición de costas, encuentra su tratamiento normativo, en nuestros códigos de rito en los artículos 31 del C.P.L. y arts. 35 a 38 del C.P.C.-de aplicación supletoria en el proceso laboral en virtud de lo dispuesto por el artículo 108 del CPL.

Dichas normas consagran, como principio general, el chiovendano de la derrota, por el cual, la parte que resulta vencida en la incidencia, debe soportar las costas de la misma.

En consecuencia, las costas por lo que se rechaza la demanda son a cargo del actor.

Asimismo, por aplicación del art. 277 de la LCT, concluyo que la responsabilidad por el pago de las costas, incluidos los honorarios de todos los profesionales intervinientes y correspondientes a esta instancia, no podrán exceder del 25% del monto de la sentencia. ASI VOTO.

Con lo que se da por terminado el acto, pasando a dictar sentencia, la que a continuación se inserta.

MENDOZA, 02 de Julio de 2.018.

Y VISTOS: Esta Sala Unipersonal de la Primera Cámara del Trabajo

RESUELVE:

I.- Declarar para este caso concreto la inconstitucionalidad de la ley N°7198, conforme lo resuelto en la Tercera cuestión.

II.- RECHAZAR EN TODAS SUS PARTES LA DEMANDA entablada por el actor DAVID JAVIER RODRIGUEZ contra la demandada TRAMAT S.A. por los conceptos de Indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones (art. 156 LCT) y multa art. 2 de la Ley 25323; en la suma de PESOS CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SEIS CON 15/100 (\$134.776,15), calculada al solo efecto de las costas, más los intereses legales y COSTAS A CARGO DEL ACTOR, conforme lo resuelto en la Tercera Cuestión.

IV.- Firme que sea la sentencia, pase a Contaduría de Cámaras a fin que se practique liquidación y regulación de honorarios de los profesionales intervinientes para su oportunidad, de conformidad con lo dispuesto por el art. 277 de la LCT.

V.- Emplazar en costas al accionante para que dentro del término de DIEZ DIAS de quedar firme la presente sentencia, abone los aportes correspondientes a DERECHO FIJO y APORTES LEY 5059, bajo apercibimiento de ley.

VI.- Notifíquese a la Dirección General de Rentas de la Provincia, Colegio de Abogados y Caja Forense.

REGISTRESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Firmado:

DRA. ELCIRA GEORGINA DE LA ROZA

Camarista

Fuente: Microjuris.com