

I. GENERALIDADES DE LAS INJURIAS

Caso

1

La vaguedad, amplitud, falta de certeza o claridad, ambigüedad, subjetividad o afectación sin referencia a hechos concretos u objetivos, las remisiones a manifestaciones verbales o a normas legales, la falta de minuciosidad en la descripción de los hechos imputados o manifestaciones vertidas, las imprecisiones o manifestaciones equívocas y en definitiva todo aquello que, al ser cuestionado en sede judicial, sea susceptible de ser mejorado, aclarado, ampliado o especificado en dicha instancia, hierde de muerte al acto de denuncia.

Caso

1

PARTE ACTORA (CSJN): “La exigencia legal de que la comunicación escrita de las causas del despido contenga la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, tienen su razón de ser en la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, de manera tal que al demandar sepa cual es el incumplimiento que se le endilgó para despedirlo y así poder organizar su defensa judicial y ofrecer las pruebas respectivas (C.S.J.N, 16-2-1993, “Riobo Alberto c. La Prensa S.A.”; 9.8.2001 “Vera, Daniel A. c/ Droguería Saporiti S.A.”). Hay que especificar en forma concreta el incumplimiento de la injuria, indicando circunstancias de MODO, TIEMPO, LUGAR Y PERSONA.

Caso

1

PARTE DEMANDADA: NO OBSTANTE EL CARÁCTER AMBIGUO DE LA INJURIA, LA POSICION JERÁRQUICA DEL EMPLEADO LO COLOCO EN CONDICIONES DE CONOCER LA SITUACION INJURIANTE INVOCADA POR LA DEMANDADA.

En casos similares se admitió la procedencia de alguna comunicación algo imprecisa sobre la base de que no se trata de un requisito "*ad solemnitaten*", cuando de las circunstancias que rodean al hecho, el trabajador no pudo ignorar la verdadera causal invocada (SCBA, 27/3/1979).

Caso

2

Las frases “**epíteto irreproducible**”, “**graves irregularidades en el desempeño de sus funciones**”; “**reiteradas faltas de puntualidad**”; “**negligencias ocurridas en la tareas diarias**”; “**incumplimientos injustificados de las indicaciones establecidas**”; “**faltantes de mercaderías**”; “**actitud intempestiva**”; etc, **RESULTAN INSUFICIENTES A LOS FINES DE LA EXIGENCIA DEL ART. 243 DE LA L.C.T.**

Ello así por estar en juego el principio constitucional de defensa en juicio (art. 18 CN) y el deber de buna fe (art. 62 y 63 L.C.T.).

(Mettifogo Mariela c/ Clínica Odontológica s/ demanda laboral - cobro de pesos - Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario - Sala: II - Fecha: 23-may-2011 - MJ-JU-M-69352-AR | MJJ69352 | MJJ69352)

(Albornoz Carlos Alberto c/ Vans Transfer tours S.R.L. y otro s/ despido - Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala: X - Fecha: 16-feb-2011 - MJ-JU-M-63652-AR | MJJ63652 | MJJ63652)

Caso

3

*En las controversias laborales se exige al trabajador que previamente a disolver el vínculo intime a su empleador -colocar en mora- a cesar con su accionar doloso y/o a subsanar sus incumplimientos u omisiones, en razón del principio de buena fe (art. 63 L.C.T.)” (SCBA, L 76870 S 21-5-2003 , SCBA, L 86532 S 4-7-2007). **QUEDAN EXCEPTUADAS DE ESTE PRINCIPIO LAS CONDUCTAS INJURIANTES DE LA PATRONAL QUE, POR SU ENTIDAD, NO PODRIAN SER SUBSANADAS MEDIANTE DILGENCIAS POSTERIORES A UNA INTIMACION QUE DIERA LUGAR A LA REQUERIDA DE CESAR EN SU PRESUNTO INCUMPLIMIENTO, PUES EL DAÑO YA ESTA HECHO Y NO PUEDE RETROTRAER LAS COSAS AL ESTADO ANTERIOR.***

Caso

4

“Cuando se aleguen varias injurias para justificar la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador, y la sumatoria de todas ellas hayan generado la imposibilidad de proseguir con el vínculo laboral, deberán acreditarse cada una de ellas. Las causales dejan de actuar, en ese caso, como autónomas, para convertirse en una injuria COMPUESTA. Ello así en tanto ninguna de ellas alcance para configurar, por sí sola, un hecho de tal gravedad que justifique la decisión rupturista. Sin embargo, serán excusos los supuestos en este sentido, ya que es la empresa quien optó por acumularlas”.

Las faltas disciplinarias anteriores al distracto no pueden por si solas justificar un despido sin una causa actual que lo determine (SCBA, L 93243 S 29-5-2013).

Caso

4

“Sabido es que las faltas disciplinarias anteriores al hecho que desencadenó la cesantía, pueden alegarse como antecedentes para establecer la gravedad del nuevo hecho injurioso, y para justificar un despido frente a la existencia de un hecho actual sancionable, como etapa final del proceso de distorsión que concluye con la ruptura del vínculo laboral **(SCBA, L 105415 S 2-5-2013)**”

II. DE LAS INJURIAS EN PARTICULAR

Ausencias injustificadas (242 L.C.T.) vs. Abandono de trabajo (244 LCT)

ELEMENTO OBJETIVO - (AUSENCIA)

ELEMENTO SUBJETIVO – (SILENCIO)

Caso

5

“DOCTRINA LEGAL DE LA S.C.B.A.

“No se produce abandono del contrato de trabajo cuando el trabajador responde a la intimación cursada por el principal exponiendo los motivos de la ausencia que, justificados o no, revelan su intención de no resolver el vínculo contractual” (SCBA, L. 102101 S 24-4-2013; SCBA, L. 102252 S 11-3-2013; SCBA, L. 108100 S 13-11-2012, entre muchos otros).

Caso

5

FALLOS EN SENTIDO CONTRARIO:

“El Tribunal avanza sobre la postura tradicional, señalando que los certificados médicos acompañados por el dependiente para justificar sus ausencias resultan inconsistentes, sin estar fundados en historia clínica o entrevista alguna que pudiera ser analizada para evaluar su credibilidad. En definitiva, coloca en cabeza de la parte actora la prueba de la veracidad de los hechos que alega para justificar su ausencia, sin que advierta razones en las que exista una obligación por parte de la empleadora de aceptar la negativa a retomar tareas por parte de su dependiente”

(CNAT, sala VI, “Gentile, Adela Teresa c. Obra Social del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas s. Despido; sent. Junio de 2010”)

Caso

PLAZO DE LA INTIMACION: EN CONTRA DE 24 HORAS

“Se ha considerado exiguo el plazo de 24 horas, ya que aunque se admita hipotéticamente que no es obligatorio que el plazo alcance 48 horas, éste se hace indispensable si debe –por ejemplo- consultar a un abogado” (**CNAT, SALA IV, “Domínguez, Angel c. Buchbinder, Marco E.”**).

Caso

5

PLAZO DE LA INTIMACION: EN FAVOR DE 24 HORAS

“No es aplicable por vía analógica la pauta del art. 57 de la L.C.T., toda vez que el abandono de trabajo se encuentra regulado en el art. 244 L.C.T., el que no fija plazo alguno a la respuesta a la intimación cursada por el empleador. Así, se estima adecuado el plazo de 24 horas” **(CNAT, Sala III, D.T. 1987-A, 43, TySS 1979-117)**

“Si el empleador faltó a sus tareas sin dar razón de su ausencia, es razonable que el empleador lo intima al día siguiente para que cumpla con su débito de inmediato. No cabe exigir que le otorgue un plazo mayor de 24 horas ya que la prestación es diaria y no hay motivo para que el empleado tenga un período de gracia que se añade al que ha tomado por sí en concepto de “licencia diaria” **(CNAT, Sala III, “Mendoza Riveros c. Italtexil S.A.”; “Ferradas, Mario c. Microómnibus Norte S.A.)**

ABANDONO – RENUNCIA (ART. 241 IN FINE)

En esta hipótesis, a diferencia de la anterior, NO REQUIERE que el empleador adopte decisión alguna respecto de la suerte del vínculo contractual. El solo transcurso del tiempo origina la convicción de que el trabajador (y el empleador) han abandonado recíprocamente la relación.

- **NO EXIGE FORMALIDAD ALGUNA.**

¿QUE TIEMPO DEBE TRANSCURRIR PARA CONFIGURAR ESTA CAUSAL EXTINTIVA?

Caso

6

“La ausencia de CUATRO meses o más del trabajador, sin justificación, evidencia la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes....en razón de que el trabajador que tenía la obligación de poner su capacidad de trabajo no lo hizo, violando los artículos 21, 62, 63, 94 y ccdtes. de la L.C.T. “ **(VAZQUEZ VIALARD)**

JURISPRUDENCIA:

“Hay extinción por MUTUO ACUERDO cuando el lapso de ausencia no explicada excede los CUATRO meses. De otra manera no puede comprenderse una interrupción de la relación que no provoca una intimación por parte del empleado **(CNAT, Sala III, “Farías Carlos c. Sobrino Hnos. SRL”, sent. 36.395)**

TIPS A TENER EN CUENTA:

- La inasistencia injustificada, si no es sancionada, pierde su carácter injurioso.
- Las faltas reiteradas constituyen injuria grave ya que demuestran la falta de contracción a las tareas (violando los deberes de conducta)
- Este tipo de injurias se purgan en el curso del tiempo y después de un lapso razonable, no pueden ser invocables como antecedentes.
- Juega el ppio “NON BIS IN IDEM”. Es decir, si ya fueron sancionadas, solo pueden ser invocadas como antecedentes para establecer la gravedad DEL NUEVO HECHO INJURIANTE, pero jamás constituir causa autónoma de injuria, toda vez que ya fueron sancionadas.
- No es imprescindiblemente necesaria la justificación por el empleado de su ausencia durante un solo día de trabajo. La consecuencia será el no cobro del salario y un antecedente válido. Aunque el deber de buena fé lo exige.
- Nunca sancionar por ABANDONO DE TRABAJO.

7

“¿ES VALIDO EL DESPIDO POR UN DIA DE AUSENCIA?”

Si no median circunstancias especiales que la justifiquen, la inasistencia sin aviso por un solo día no puede considerarse injuria ni abandono.

“Un día de ausencia no constituye injuria suficiente, aún cuando sea injustificada” **(CNAT, sala II, La Ley 120-99; ídem Sala V, La Ley, 117-801).**

“La escasa antigüedad no justifica, en manera alguna, la adopción de una medida tan drástica como el despido frente a la falta de un día” **(CNAT, Sala VII, “Accorinti, Jorge c. Mercado de Materiales S.A.”, SENT. 12.233**

7

- Hacer hincapié en las tareas de la actora (FUNCIONALIDAD).
- IDENTIFICAR Y DEMOSTRAR EL DAÑO A LA EMPRESA.
- DESPEDIR EN FORMA CONTEMPORANEA A LA AUSENCIA.
- CONVENIENCIA O NO DE INVOCAR PERDIDA DE CONFIANZA.

7

“Esta Suprema Corte ha considerado debidamente perfeccionados los despidos indirectos en casos en los cuales los trabajadores, tras el emplazamiento original, no remitieron un segundo telegrama notificando la extinción del vínculo, siempre y cuando hubiera quedado acreditado el REAL CONOCIMIENTO por parte de la patronal de los motivos que alumbraron la decisión rupturista y ésta no hubiera satisfecho los incumplimientos denunciados” (“ROMERO”, L. 45.255, sent. 23-10-1990; “YUSTON DEMARCHI”, L. 68.443, sent. 26-10-1999; “”VELAZQUEZ”, L. 90.103, sent. 11-6-2008; entre muchas otras”).

7

“RETIRO INTEMPESTIVO DEL LUGAR DE TRABAJO”

El solo retiro del lugar de trabajo sin autorización del empleador no posee entidad para configurar una injuria (art. 242 LCT). Será necesario para ello una reiteración de la conducta del dependiente que lo haga pasible de una calificación de indisciplinado o rebelde y que haya merecido sanciones anteriores.

7

“¿DEBE INDICAR LA CAUSA DE LA AUSENCIA O SOLO AVISAR?”

La más elemental norma de disciplina a que debe sujetarse el empleado en sus relaciones con el patrón le imponen la obligación de comunicar las causales por las cuales no concurre al desempeño de sus tareas.

EN CONTRA

“Cumple con su obligación el obrero que da aviso al empleador de su inasistencia, aunque no lo haga con expresión de causa (SCBA, MAYO 10-974)

7

“FALSAS CAUSALES DE AUSENCIA

“Hubo injuria a los intereses de la empresa si en su oportunidad el servicio médico de la misma no corroboró la enfermedad alegada por el obrero ni éste presentó entonces el certificado médico que agregó al demandar”
(SCBA, MARZO 9-965)

“Es ajustada a derecho la baja del agente que es sorprendido trabajando en una verdulería, estando en uso de licencia por enfermedad”
(Trib. Trab. 3, LA PLATA, DJBA 92-29)

RESUMEN

- I. A un faltador, calificado por su asistencia irregular, se lo despide con causa, luego de intimarlo a justificar inasistencias REITERADAS Y CONTEMPORANEAS (Art. 242/243 L.C.T.).
- II. A un ausente ocasional pero por un lapso continuado que no avisa o no justifica, se lo intima para que se reintegre bajo apercibimiento de abandono (art. 244 L.C.T.). Si responde, se rectifica el apercibimiento y se lo intima además a justificar, bajo apercibimiento de injuria (art. 242 L.C.T.)
- III. A quien durante meses ha dejado de concurrir al trabajo, se lo considera incurso en abandono-renuncia (art. 241 in fine LCT), sin necesidad de intimación ni CD disolutoria

Caso

FORMAS DE COMUNICAR UNA AUSENCIA.

La ley no exige una forma determinada en el aviso (209 LCT), aunque es mas seguro hacerlo por telegrama, aunque el aviso telefónico también es válido.

La exigencia del certificado médico es una carga que tiene el trabajador cuando no avisa oportunamente y, en consecuencia, para cobrar salarios debe acreditar inequívocamente la enfermedad. De lo contrario, debe someterse al control del empleador.

DEC. 1028/10 (19/7/10) (LEG28609)...ANTE SITUACIONES EN QUE EL TRABAJADOR NO SE ENCUENTRE EN CONDICIONES FISICAS DE REALIZAR EL TRAMITE REQUERIDO POR LA LEY 23.789, A FIN DE COMUNICAR SU INASISTENCIA EN LOS TERMINOS DEL ART. 209 DE LA L.C.T., SE CONSIDERA PERTINENTE LA UTILIZACION DEL TELEFONOGRAMA COMO COMUNICACIÓN FEHACIENTE CON CARÁCTER DE INSTRUMENTO PUBLICO FEDATARIO SIMILAR AL DEL SERVICIO POSTAL”.

0810-444-2677

RIÑA COMO CAUSAL DE DESPIDO

LA RIÑA NO CONSTITUYE OBJETIVAMENTE INJURIA LABORAL.

- Implica una violación al deber de conducta y puede implicar una pérdida de confianza (arts. 62, 63 y 84 L.C.T.)
- Debe haberla iniciado el trabajador (agresor), dado que nadie está exento de sufrir una agresión injusta y si la ley penal exime de sanción a quien obra en **legítima defensa**, la ley laboral no puede cambiar esa elemental razón y contenido jurídico de la IMPUTABILIDAD. Salvo que la reacción sea desmedida.
- Debe haber ocurrido con motivo o en ocasión del trabajo (dentro o fuera del lugar de prestación de tareas).
- Debe verificarse si el “escándalo” ha trascendido.
- Generalmente se “aconseja” despedir a los dos empleados que participaron de la riña

Posición ACTOR

9

““Si se prueba que el actor no inició la riña, su participación en ella no constituye incumplimiento de gravedad suficiente (CNAT, Castillo c. Neumáticos Gutierrez”, DT 1987-A, 364)

“La participación del trabajador en una riña en la cual no se probó que hubiera asumido el carácter de provocador, iniciador, promotor o agresor no legitima su despido (CNAT, “Chávez, Natividad c. Plaza de la República, D.T. 1998-A, 298).

“REACCION DESMEDIDA

Se consideró legítimo el despido del dependiente que, a pesar de no estar invocada ni acreditada su condición de agresor, aplicó un puñetazo y una patada a una compañera de trabajo mayor que el y de estatura pequeña, no pudiendo hablarse de una legítima defensa ya que la reacción del operario fue desproporcionada (**CNAT, Sala IV, “Escobedo, Alberto c. Rolling Fus S.A.”, DT 1987-A, 692**).

Parte Actora y demandada

9

RIÑA FUERA DEL TRABAJO

“Si la reyerta acaecida entre el trabajador y su superior jerárquico tuvo lugar fuera del lugar y horario de trabajo y fue motivada por cuestiones personales ajenas al empleo, resulta ilegítimo el despido impuesto por tal motivo al dependiente (SCBA, Viñales, Orlando c/ Transporte Automotor Nuevo Horizonte, S.A. sent. 4/6/1996)

SIN EMBARGO, HAY QUE VER LAS CIRCUNSTANCIAS QUE RODEAN EL CASO.

“Si el acto de indisciplina se produjo ante terceros y tuvo eco en la empresa, ello agrava la falta, aún cuando haya sido fuera del horario de trabajo” (CNAT, Sala V, “Melillo, José E. c. Química Aromática S.A.”, D.T., 1995-A, 1030).

“RIÑA Y DESPIDOS MASIVOS

“ Si el empleador despide a cualquiera que intervenga en una riña, sin atender a las funciones de agresor o de víctima que cada uno pueda haber desempeñado, no hace mas que ampararse en su propia ignorancia de los hechos y preservar el orden de la empresa a costa de una eventual injusticia. De modo que no es suficiente que el trabajador se vea involucrado en una riña: el preciso calificar el hecho como injurioso y la calidad de agresor del actor (CNAT, sala III, “Chazarreta, Viviana c. Bompassy S.A.”, SD. 70.201)

Trabajador alcoholizado, drogado u otras enfermedades adictivas.

1º) La embriaguez como hecho accidental.

“La ingestión de bebidas alcohólicas no constituye por sí solo una falta grave de suficiente entidad como para justificar el despido de un empleado, salvo que la ebriedad signifique un serio riesgo según la función que el trabajador debiera desempeñar” (CNAT, salas I, VII, entre otras)

“Constituye injuria impeditiva de la continuación de la relación laboral el chofer de un camión que condujo dicho vehículo en estado de ebriedad, toda vez que atento su función, no puede admitirse la falta ya que puso en riesgo la vida de terceros y los elementos de la empresa”

2º) Estado crónico de ebriedad y/o adicción.

“La embriaguez habitual constituye causa directa de despido, aún cuando durante la prestación de servicios el trabajador haya cumplido con sus obligaciones”. En estos casos el sujeto no está en condiciones de cumplir en forma regular y habitual su prestación y atenta contra el comportamiento exigible a un buen empleado.

“Cuando el trabajador es un alcohólico consuetudinario o drogadependiente, el mismo presenta una evidente enfermedad inculpable y debe ser tratada como tal. De tal forma que su adicción no debería ser considerada como una causa justificada de despido”. Detectada la afección, debe ser tratada para evitar su agravamiento.

USO INDEBIDO DEL CORREO ELECTRÓNICO

¿Qué recaudos deben tomarse a la hora de despedir a trabajadores por el uso indebido del correo electrónico?

- Existencia de un reglamento interno que regule su uso**
- Utilización del correo electrónico personal o el que le brindó la empresa**
- Envío de material a terceros o entre compañeros de trabajo**
- Envío de material durante la jornada laboral o en otros horarios**
- Contenido del material**
- Ausencia de sanciones y/o apercibimientos anteriores**
- Función del trabajador dentro de la empresa**
- Tiempo utilizado en trabajos extralaborales**

“Si la empresa no dictó ninguna norma sobre el uso que debían hacer los empleados del correo electrónico, con el agravante que procedió a despedir al trabajador sin antes apercibirlo, el despido no se ajusta a derecho” (CNAT, sala 7º s. 27/3/03 “Pereyra, Leandro c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.”) MJ-JU-M-34725-AR | MJJ34725 | MJJ34725

“Si la trabajadora dedica cierta cantidad de tiempo durante su jornada de labor en trabajos que ninguna relación tienen con sus funciones y utiliza para ello los medios de comunicación de la empresa como el e-mail, existe una violación de los deberes de diligencia y buena fe que generan pérdida de confianza” (CNAT, sala 10º, s. 13/8/03 “García, Delia c. YPF S.A.”) MJ-JU-M-34738-AR | MJJ34738 | MJJ34738