

Gradualidad en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

Salvo casos de suma gravedad, el despido por justa causa debe ser precedido por un uso gradual de las restantes medidas disciplinarias a las cuales un empleador puede recurrir para sancionar incumplimientos laborales de un trabajador.

Este criterio surge de reiterados fallos de la justicia laboral, que han considerado que la violación de este principio implica un exceso de poder disciplinario.

En un fallo de la sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se indicó que si bien la actitud del trabajador pudo resultar reprobable, lo cierto es que bien podría haberse sancionado de otro modo al dependiente, dándole la oportunidad de revertir su actitud y mantener indemne el principio de continuidad fijado en el artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El tribunal sostuvo que, para que proceda un despido directo, el juez debe evaluar la existencia de proporcionalidad, contemporaneidad y razonabilidad en la injuria invocada al despedir.

En el caso, y según el fallo, el empleador no cumplió con el principio de gradualidad de la sanción, dado que la facultad disciplinaria le otorgaba un abanico de posibilidades para sancionar y corregir la actitud del trabajador, refiriéndose a los apercibimientos escritos y a las suspensiones.

En este marco, se destacó que en primer lugar, más allá de si se encuentran o no acreditados los hechos que se le reprochan al trabajador, inicialmente corresponde evaluar si los mismos revisten una gravedad tal que hubieran impedido la prosecución del vínculo. A partir de esta premisa, se resalta que la empresa demandada no denunció malos antecedentes laborales. Si bien, la normativa vigente le confiere el poder disciplinario y sancionatorio al empleador, lo cierto es que el mismo debe ser implementado dentro de los parámetros de contemporaneidad, razonabilidad, proporcionalidad y gradualidad.

Ello, conduce a resaltar que no se apreció cumplido en el presente caso la gradualidad de la sanción pues el empleador pasó al despido del trabajador, sin hacer uso del abanico de posibilidades que le otorga la Ley para corregir y sancionar su actitud reprochable.

El fallo comentado recayó en los autos "Maidana, Juan Gabriel c. Bosan S.A", dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, del 06/02/2017 y fue dictado por la doctora Estela Milagros Ferreiros, con la adhesión del doctor Héctor César Guisado.

Publicado en el Actio Reporte del 18 de Abril de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.