

EXPTE. 13-04085661-1
RIOS MONICA GRACIELA EN J.
156782 RIOS MONICA GRACIELA
C/VENETA SYSTEM SUDAMERI-
CANA S.A. P/DESPIDO P/REC.
EXT.

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la actora en contra de la sentencia dictada por la Primera Cámara del Trabajo a fs. 155 de los autos Nro. 156782.

La señora MONICA GRACIELA RIOS por intermedio de su apoderado interpuso demanda ordinaria contra VENETA SYSTEM SUDAMERICANA S.A. por la que reclamo de la suma de \$563.518,44 en concepto de rubros no retenibles e indemnizatorios.

Expresa que ingresa a trabajar el 14-04-04 cumpliendo tareas de administrativa contable. Que la demandada en cambio hizo el Alta a la AFIP el 27-09-04. Que en 2005 la actora tiene que cumplir horas extras porque además de sus tareas habituales debió ocuparse de otras labores. Que en el año 2016, ante la gran presión laboral y mal trato de una de las dueñas comienza con tratamiento psicológico. Que el día 27-01-17, ante la falta de pago de haberes remite emplazamiento para el pago de los haberes de Diciembre/16 y adicionales de Setiembre a Diciembre/16. Que ante la falta de cumplimiento por parte de la accionada, se da por despedida en la C.D. remitida el 31-01-17.

La accionada negó que la actora estuviese mal registrada en cuanto a la fecha de ingreso. Dijo que nada se le adeuda en concepto de haberes. Que cuando se encontraba con licencia por enfermedad no se le pudo efectuar el control médico que prevé el art. 210 de la LCT. Que al estar por vencer su licencia por enfermedad, con la mala fe, se dio por despedida.

La Cámara hizo lugar parcialmente a la demanda y condenó a la accionada a pagar la suma de \$28.271,96 en concepto de días trabajados Febrero/17, Vacaciones prop. no gozadas /16 y SAC prop./17, mediante la sentencia objeto de recurso extraordinario.

II- Se agravia la recurrente porque no se estableció que se encontraba erróneamente registrada. Que se omitió considerar la pericia contable de la que surge las deficiencias con que la demandada llevaba la documentación, que había denunciado dos altas en 04/04 y 09/04 y no se acompañó la documentación necesaria para verificar los puntos de pericia. Que de los testimonios surge también que la conducta de la empleadora en su relación laboral era fraudulenta. Sostiene que desde setiembre de 2016 no le abonaron las diferencias salariales. También dice que deben pagárseles los salarios que se devengaron mientras estaba con licencia por enfermedad durante la relación de dependencia. Que la empleadora adeudó diciembre y enero y que no basta la intención de pagar mediante pagos parciales. También dice que no es cierto que su parte no tuvo la intención de continuar, que no era lógico que estando enferma se retaceara su sueldo y se la obligue a soportar ese incumplimiento además de la falta de pago de las diferencias salariales. Sostiene que el hecho de que el trabajador reconociera que se pagaban en negro, no implica que no pudiera reclamar un período determinado. También se agravia porque no se le pagó el aguinaldo por los días de integración mes de despido.

III. Entiende este Ministerio que el recurso incoado no debe prosperar.

V.E. ha sostenido que la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de considerar hechos y pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación (L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos), y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio excepcional ante hechos que la muestren manifiesta, contundente, no siendo procedente cuando sólo media una crítica o ante la mera discrepancia con el fallo impugnado, pues de lo contrario se haría de aquel una instancia ordinaria contraviniendo todo el sistema constitucional recursivo (L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343).

Si bien la parte quejosa ha invocado diversas causales o subespecies de arbitrariedad, no ha evidenciado fehaciente ni suficientemente (Cfr: Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p. 195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276) la configuración concreta, acabada y certera de ninguna. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su resolución en crisis, donde aquella afirmó, razonablemente y fundada en las pruebas rendidas, que:

a) La diferencia salarial deviene de un adicional, que ya de por sí debe ser objeto de rechazo al no haber sido mencionado a cuál se refería y ni tampoco indicado su monto. Pero, además, el propio actor reconoce que el adicional a partir de Setiembre/16 los siguió recibiendo “en negro” (fs. 33 vta. ler. Párrafo de su demanda) Es decir, que como reconoce la actora sí le eran abonados si bien no figuraban en los bonos de haberes y se rechaza esta causa como injuria.;

b) En cuanto a la falta de pago de los haberes correspondientes al mes de Diciembre/16, consideró importante el informe rendido por el Banco Santander Río que obra a fs. 144 de autos. Sostuvo el A quo que no todo acto de incumplimiento constituye causa de denuncia del contrato de trabajo sino sólo aquel que pueda configurar injuria, y, para ser tal, tiene que asumir magnitud suficiente para el desplazamiento del principio de conservación de contrato que consagra el art. 10 de la L.C.T.;

c) Tampoco discrimina la actora el quantum de salario por enfermedad. Y en este supuesto, la actora es la que da por extinguida la relación laboral y entonces no tiene derecho al pago de dichos salarios. Estas conclusiones no logran ser suficientemente desvirtuadas.

De acuerdo al texto del comunicado del despido, la actora invocó dos causales de injuria: a) la falta de pago de adicionales desde Setiembre/16 a Diciembre/16 y b) falta de pago de haberes de Diciembre/16 y no demostró la primera ni que la segunda tuviera una gravedad suficiente. Así sostuvo la Cámara que tratándose de una mora en el pago de haberes, al momento del emplazamiento, de un solo periodo impago, pudo tener otro medio judicial para su cobro (art. 88 CPL-proceso monitoreo) sin llegar a la

extinción de la relación laboral. Que no había injuria que sea de gravedad tal que impidiese la prosecución de la relación (art. 10 y 242 de la LCT).

Ha sostenido V.E. que El juez tiene facultad para decidir y definir cuáles elementos de juicio apoyan su decisión, sin estar obligado a considerar todos los rendidos en la causa, sino sólo los elementos que, conforme a la sana crítica racional, le sirvan para fundar acabadamente su conclusión. Por lo tanto el determinar si hubo injuria, el grado de la gravedad y si ella era o no suficiente para autorizar el despido, refiere a un examen de cuestiones de hecho en las que los jueces de las instancias ordinarias son soberanos en su apreciación, y por ende excluidas del conocimiento y decisión de la Corte. En consecuencia, no es posible revisar en esta instancia la configuración de la injuria alegada, ya que el sentenciante realizó una valoración acorde a las constancias de la causa, por lo que la misma se ha realizado en los términos del art. 242 del L.C.T., es decir de manera prudencial y en relación a las circunstancias personales y modalidad del contrato de trabajo. (Expte.: 13-02002025-8/1 - QUIROGA MARIO ANDRES EN JUICIO N 26033 QUIROGA, MARIO ANDRES C/ TRANSPORTES ROMERO S.A. S/ DESPIDO P/ RECURSO EXT.DE INCONSTITUCIONALIDAD Fecha: 18/05/2020 - SENTENCIATribunal: SUPREMA CORTE). En el caso de auto la sentencia resulta fundada y motivada en las circunstancias, el emplazamiento no precisaba el adicional ni su monto y en cuanto a diciembre más allá de los informes del banco, también observó que el trabajador tenía otros medios para gestionar su cobro sin llegar a la medida extrema de extinguir la relación laboral. En cuanto a la fecha de ingreso más allá de que los testigos no pudieron precisarla y la constancias de fs. 52, ello no altera el resultado del juicio en tanto la errónea registración no fue invocada como causal del despido.

Por todo lo expuesto y atendiendo al carácter excepcional y de interpretación restrictivo del recurso extraordinario (art. 145 III del C.P.C.C.T) y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que corresponde el rechazo del recurso extraordinario.

Despacho, 10 de noviembre de 2020.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General

