

Expte. 13-03964395-7/2 “ORTOLAN FLORENCIA NATALIA EN JUICIO N° 155531 “ORTOLAN FLORENCIA NATALIA C/ DANDI S.R.L. P/DO” P/REC. EXT. PROV.”

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Florencia Natalia Ortolán, interpone Recurso Extraordinario de Provincial contra la sentencia dictada por la Tercera Cámara del Trabajo en los autos N° 155.531 caratulados "*Ortolan Florencia Natalia c/ Dandi S.R.L. p/ Despido*".

I.- ANTECEDENTES:

Comparece la Sra. FLORENCIA NATALIA ORTOLÁN por intermedio de apoderada y formula demanda contra DANDI S.R.L. por el cobro de la suma de \$ 291.404 con más intereses y costas.

Corrido traslado de la demanda, a fs. 124, comparece Dandi SRL, por intermedio de apoderado y contesta demanda. Opone falta de legitimación sustancial activa y pasiva. Formula negativa general y particular de los hechos que no fueren de expreso reconocimiento en su responde. Cita en garantía a Cooperativa de Trabajo de Instaladores Limitada y Cooperativa de Trabajo Rolicar Limitada.

La sentencia resuelve hacer lugar parcialmente a la demanda promovida y en consecuencia condenar a los demandados en forma solidaria a la suma de \$ 57.814,10 por los conceptos de rubros no retenibles, multa art. 8 de la LE, con más los intereses hasta el efectivo pago; y rechazar la demanda promovida por la suma de \$ 210.567,39 por los rubros de multa art. 15 LE, multa art. 2 Ley 25.323; multa art. 80 LCT, diferencias salariales, arts. 245, 232 y 233 LCT, incidencia de SAC sobre rubros vacaciones, preaviso, integración mes despido, sobre despido, por improcedente.

II.- AGRAVIOS:

La recurrente entiende que la sentencia es incongruente y contradictoria con la jurisprudencia del mismo tribunal. Que adolece de vicios que la califican como arbitraria, al basarse en la voluntad del sentenciante con prescindencia de las constancias de autos y del derecho aplicable al caso.

Analiza los arts. 11, 14 y 15 LNE, concluyendo que mal puede el sentenciante exigirle al trabajador que intime al empleador en los términos o bajo apercibimientos que la ley no prevé como es la rescisión del contrato de trabajo.

Así, explica que la intimación cursada sólo pretendía la registración de su contrato de trabajo dada la interposición fraudulenta de las cooperativas de trabajo. Sin embargo fue el empleador quien al contestar la misiva injurió a la actora al negar la existencia de la relación laboral.

Sostiene que el tribunal deja de lado jurisprudencia propia donde se la reconocido que la negativa de la relación laboral constituye el agravio que por antonomasia habilita per se al trabajador a considerarse despedido.

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario interpuesto debe rechazado.

V.E. tiene dicho 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: Sa-güés, 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 su planteo. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones y valoraciones probatorias a las que arribó la Cámara en su resolución en crisis, donde se afirmó:

1) Los requerimientos que efectuó la actora fueron realizados bajo apercibimiento de formular denuncias administrativas por ante los organismos previsionales y recaudadores competentes; todo ello bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales en su contra que estime conveniente y bajo apercibimiento de iniciar acciones legales que estime pertinentes. Es decir que no colocó la actora en su despacho postal previo al distracto que efectuaba la intimación con la advertencia de que su no cumplimiento traería aparejado el auto despido.

2) Por el principio de conservación del empleo establecido por el art. 10 de la LCT y buena fe previsto en el art. 63, resulta necesario establecer

en los requerimientos que formula el trabajador hacia el empleador, cuál sería la consecuencia de no cumplirse con lo allí peticionado. Si la consecuencia era el despido, resulta imprescindible colocar que la intimación se formula “bajo apercibimiento de considerarse despedido.

3) Es el principio de buena fe el que impone necesariamente que el trabajador formule emplazamiento al empleador previo al disponer el distracto, especificando las obligaciones que se consideran incumplidas y el apercibimiento en ese sentido, para el supuesto en que persistiera en esa actitud. Ello a los efectos de brindar oportunidad al injuriante de modificar su conducta y posibilitar la continuidad laboral. Sin dudas, y en el marco antes precisado, el incumplimiento de ese recaudo, impone considerar injustificado el despido así decidido.

4) Ninguno de los emplazamientos cursados por la actora contiene expresa o vuelca la intención de considerarse injuriada ante el incumplimiento de los mismos y de rescindir el contrato laboral, incumpliendo así los recaudos del art. 243 de la LCT.

5) Se considera que la decisión rupturista dispuesta por la trabajadora resulta improcedente. Por consiguiente, el despido indirecto así dispuesto debe reputarse injustificado.

A más de ello, cabe destacar que V.E. tiene dicho que *“La proporcionalidad entre la injuria y el despido es una cuestión de hecho y de evaluación probatoria, actividad propia y discrecional de los jueces de mérito. Ellos, a través de las reglas de la sana crítica deciden per se si una causal tiene la gravedad suficiente para motivar un despido con justa causa, quedando fuera del control del tribunal de los recursos extraordinarios. Esta facultad reconoce como excepciones que se produzca una apreciación arbitraria de la prueba sometida a consideración. (LS476-242) 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 ésta Corte por vía del recurso de casación.”* (LS476-163).

IV.- Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que habría que rechazar el recurso extraordinario provincial planteado.

DESPACHO, 19 de mayo de 2021.



Dr. HECTOR PRAGASANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General

