

EXPTE. 13-04076607-8-1

PEDE NORMA EN J. 156466 PEDE NORMA EDITH C/FARMACIA DEL AGUILA S.A. P/DESPIDO

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recuro extraordinario interpuesto por la actora en contra de la sentencia dictada por la Quinta Cámara del Trabajo en autos Nro. 156466.

La actora interpuso demanda por la que reclamó la suma de \$459.989 en concepto de indemnización por extinción del contrato de trabajo. Manifestó que se desempeñaba como Directora Técnica de la farmacia, y que en los últimos tiempos sufrió persecución. Que se le aplicó una sanción de suspensión en forma injustificada, que fue dejada sin efecto por la 7º Cámara Laboral en autos N° 50148. Que cuando Farmacity compró el establecimiento comenzaron los cambios de funciones y tareas. Dijo que tuvo una pelea con la empleada Ruiz y que de allí comenzó con licencia psicológica por padecer un cuadro depresivo vinculado a su trabajo. A partir del septiembre de 2014 la demandada dejó de pagar los salarios e invocó el periodo de reserva de puesto. La actora alegó que se trataba de una enfermedad profesional, pero la demandada desconoció el carácter laboral de la enfermedad y el acoso denunciado. El 25/02/2015 la actora se consideró injuriada y despedida por culpa de la empleadora.

La Cámara rechazó la demanda mediante la sentencia objeto de recurso extraordinario.

II. Funda el recurso en el art. 145 incs. a), c), d) y g) del CPCCTSe agravia la recurrente por entender que ha existido arbitrariedad en la valoración de la prueba. Que no se tuvo en cuenta que en la sanción de suspensión fue dejada sin efecto por sentencia judicial, que la accionada se demoró en pagar conforme dicha orden. Que los certificados médicos daban cuenta que se trataba de estrés laboral. Que no existió orfandad de prueba.

III. Ha sostenido V.E. que "la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en

el pronunciamiento judicial recurrido, consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de consideración de hechos o pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación (L.S. 188-446, 188-311, 102-206, 209-348, etc.) (L.S. 223-176). El criterio expuesto resulta aplicable también hoy, luego de la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil, Comercial, Tributario de Mendoza, a partir de febrero de 2018, el cual contempla, expresamente, en su art.145, inc. III, que el recurso extraordinario provincial que el código autoriza, es de interpretación y aplicación restrictiva, en razón de la naturaleza especial de esta instancia.º 13-04924518-6/1 (022004-120970), caratulada: “SUCESION DE ZULEMA AGUIRRE EN J 16.652/120.970 SAEZ, ALFREDO C...”.

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, aquella afirmó, razonablemente y fundada en las pruebas rendidas, que: a) la empleadora abonó el salario hasta el mes de septiembre en los términos del artículo 208 de la LCT; b) recién después de casi tres meses de encontrarse en el período de reserva de puesto que la actora comunicó a su empleadora el carácter laboral de su enfermedad (29/12/2014); c) Provincia ART SA, rechazó la cobertura del siniestro por considerar la enfermedad como inculpable lo que no fue recurrido por la actora; d) fue internada más de dos años después de que la actora concurriera presencialmente a su trabajo (es decir que estuviera expuesta al factor que supuestamente le causaba la enfermedad); e) no resulta ajustado a los parámetros de buena fe, percibir el sueldo de su empleador por todo el año de licencia que prevé la ley de contrato de trabajo, para que una vez finalizada la misma, la actora modifique el carácter de la enfermedad y pretenda encuadrarlo dentro de la ley de riesgos; f) si la dolencia tiene origen laboral el pago del mismo está a cargo de la aseguradora y el emplazamiento al pago de los salarios del mes de octubre en adelante no encuentra sustento legal; g) la actora debió extremar más los recaudos para mantener vigente el vínculo; h) para la fecha que la actora se consideró injuriada (25/02/2015), la empleadora ya había depositado el monto de la condena del expediente tramitado en la 7 Cámara y la actora no logró acreditar otro tipo de comportamiento que pudiera considerarse como hostigamiento; i) la única testigo que declaró -

Sra. Gullo- fue contradictoria, el cambio en la categoría no está acreditado y la testigo sólo fue compañera de la actora en el año 2009. Y el conflicto entre las partes se desató en el año 2013 y la testigo fue clara en cuanto a que los cambios en la funciones y en la gerencia eran para todo el personal.

Estas conclusiones no logran ser desvirtuadas. La recurrente se abroquela en la suspensión dejada sin efecto judicialmente, pero no logra desvirtuar la falta de prueba del acoso laboral y la denuncia extemporánea del carácter profesional de la enfermedad. Por otra parte es la Cámara quien valora prudencialmente la gravedad de la injuria y en el presente caso no se demuestra arbitrariedad. En este sentido se ha sostenido que: El agravio referido al despido directo el que tampoco será de recibo por cuanto la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces - artículo 242 L.C.T. - y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria. La citada norma otorga al Tribunal de mérito una facultad discrecional en cuanto dispone que, para conceptualizar la injuria laboral, debe valorarse prudencialmente las circunstancias personales de cada caso. Esta atribución jurisdiccional, sumada a la circunstancia de la relación de causalidad y proporcionalidad entre la conducta del trabajador y el despido, constituye una cuestión fáctica que, como tal, es ajena al recurso extraordinario.(LS640-250).

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 corresponde el rechazo del recurso extraordinario.

Despacho, 10 de mayo de 2022.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General