

Expte. 13-03917831-6-2
"SOSA ALEJANDRA...
EN J° 154.960 "SO-
SA..." S/ REP."

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Alejandra Beatriz Sosa, por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Sexta Cámara del Trabajo, en los autos N° 154.960 caratulados "Sosa Alejandra Beatriz c/ Presto Seguridad Preventiva p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Alejandra Beatriz Sosa, entabló demanda, por \$ 109.091,52, contra Presto Seguridad Preventiva S.A. y Casino de Mendoza, por los conceptos de vacaciones, aguinaldo, e indemnizaciones por despido, por falta de preaviso, y de los artículos 8, 11, 15 de la Ley 24013, 80 de la L.C.T. y 2 de la Ley 25323.

Corrido traslado de la demanda, la parte accionada y Fiscalía de Estado la contestaron solicitando su rechazo.

El fallo rechazó la demanda.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia la recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; y que viola sus derechos de defensa y al debido proceso.

Dice que el rigor formal del artículo 243 de la L.C.T., fue suplido por la voluntad de las partes; que la accionada tuvo conocimiento de la verdadera causal del despido; y que no se ponderó su estado de depresión severa, y que envió veintiún telegramas.-

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

A los efectos de dictaminar, cabe memorar que 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 fundamentación¹, 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 recursivo².

Si bien la quejosa ha tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no ha evidenciado, fehaciente ni suficientemente³, la configuración concreta, acabada y certera de su planteo. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su sentencia cuestionada, donde aquella afirmó, razonablemente, y fundada en las pruebas rendidas, en jurisprudencia y derecho, que:

1) La ahora impugnante nunca había comunicado al empleador, de manera fehaciente, su decisión de dar por extinguido el contrato de trabajo, y de efectivizar el apercibimiento de considerarse despedida, como había anticipado en sus telegramas de fecha 19/01/2016 y 01/02/2016;

2) Tales telegramas no habían implicado una manifestación unívoca de la voluntad de extinguir la relación laboral, en los términos del artículo 243 de la L.C.T., y que por el incumplimiento de los recaudos previstos por dicho precepto, el despido con causa nunca había existido;

3) No existían elementos de ponderación firmes e inequívocos, que sostuvieran que los motivos señalados en el intercambio epistolar hubieran existido, y que, de haberse configurado, hubieran tenido la entidad para impedir la continuidad del vínculo laboral; y

1 L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos.

2 L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343.

3 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.

4) El reclamo efectuado por la Sra. Sosa era absolutamente injustificado.-

IV.- En acopio a los argumentos vertidos por la judicante controlada, no debe perderse de vista que el artículo precitado establece dos requisitos formales de la denuncia por invocación de "justa causa": la comunicación deber cursarse por escrito; y en el instrumento debe consignarse expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Las exigencias son de particular importancia, pues en ausencia de toda comunicación escrita, el acto resultará formalmente nulo, como expresión de denuncia motivada.

Por lo demás, la invocación de la causa resultará en todos los casos de carácter vinculante, pues la parte no podrá invocar en sede judicial otros hechos como justificativos de la extinción contractual.

De lo expresado se infiere que para que la denuncia resulte "causada", formalmente deberá ser notificada por escrito, indicándose el motivo o sea la causa legal en que se funda, y en su caso, si se invoca un hecho injurioso, deberá hacerse una referencia concreta de él, de manera que el destinatario de la comunicación se forme una idea clara de la situación que se reprocha, para cuestionar en su caso su configuración o las condiciones de regularidad de la denuncia en cuanto a su causalidad, proporcionalidad u oportunidad.

Al imponer la Ley de Contrato de Trabajo esta forma como requisito esencial de validez para toda denuncia en que se invoca justa causa, se pretende resguardar el principio de conservación del contrato y de la buena fe, de manera que extinguida la relación por cualquiera de las partes, la otra tenga un instrumento donde consten la causa y los hechos que se invocan a fin de hacer valer sus eventuales derechos, sin posibilidad de que se aleguen en el proceso otros que no se hayan tenido en cuenta en el momento de la denuncia⁴.

Ahora bien, no puede obviarse que el despido es un acto jurídico unilateral, de carácter derogatorio y resolutorio que pone fin *ex*

⁴ Cfr. Devoto, Pablo Andrés, "Formalidades legales y la invariabilidad de la causa de despido", en L.L. 2015-B, p. 9.

nunc a la relación contractual. Pero este acto unilateral es de carácter recepticio, lo que significa que el acto no se considerará perfeccionado hasta que la comunicación llegue al conocimiento real o presunto de la parte. Es suficiente el hecho de que la recepción haya tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debería, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida. Según la teoría de la recepción, el acto jurídico se considerará perfeccionado cuando la notificación es recibida por el destinatario o llegue a la esfera de su conocimiento⁵.

Se ha postulado que la decisión rupturista, para ser legítima, causada y justificada, debe expresar, en la forma más precisa y clara posible, el hecho que determina la disolución⁶. No debe soslayarse, asimismo, que la obligación de notificar las causas del despido y no poder modificarlas en el juicio, responde a la finalidad de dar a la contraparte la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa - es decir dar certeza de los hechos que originan la voluntad rescisoria por parte de la interesada y suministrar información, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos del artículo 18 de la Constitución Nacional pueda hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse⁷.

Finalmente y ya en otro orden, se destaca que V.E. ha sentado que la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad, es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces, y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria⁸; y 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 mérito⁹. Concordantemente, se ha postu-

⁵ Cfr. Santos, Silvia Susana y Omar Nills Yasin, "El intercambio telegráfico en la desvinculación del trabajador. La forma del despido con justa causa", en D.T. 2008 (mayo), p. 507.

⁶ Cfr. Grisolia, Julio, "Manual de Derecho Laboral", p. 633. V. cfr. tb. S.C., L.S. 338-137.

⁷ Cfr. Trib. cit. en 5, L.S. 425-153.

⁸ L.S. 330-148; 447-245 y 460-172, entre otros.

⁹ L.S. 282-001.

lado que siempre será el juez quien, como tercero imparcial, ha de apreciar los hechos o el estado de cosas que se alegan como constitutivos de justa causa¹⁰, determinar si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual¹¹, y debe calificar los hechos como injuriosos¹².-

V.- Por 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 aconseja el rechazo del recurso extraordinario provincial planteado.-

DSPACHO, 29 de junio de 2022.-



Dr. HÉCTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General

¹⁰ Cfr. Piroló, Miguel Á., "Legislación del trabajo sistematizada", p. 274.

¹¹ Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge, Mario Ackerman y ots., "Derecho del trabajo", t. 1, p. 68.

¹² Cfr. Etala, Carlos, "Contrato de trabajo", t. 2, 2019, p. 254.