

EXPTE. 13-04395105-4-1

MEDITERRANEA CLEAN SRL
EN J. 159050 MEDITERRANEA
CLEAN SRL C/ALE BIBIANA
CARINA P/ CONSIGNACION
P/REC. EXT. PROV.

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 Sexta Cámara del Trabajo a fs.272 de los Autos Nro. 159050.

MEDITERRANEA CLEAN S.A. interpuso demanda por consignación contra **BIBIANA CARINA ALE**, por el monto de \$3.511 en concepto de liquidación final además de acompañar el certificado de trabajo, servicios y remuneraciones (artículo 80 LCT. Expuso que despidió a la trabajadora por abandono. Afirma que en la instancia administrativa ofreció el pago de los rubros no retenibles y entrega de documentación, que fue resistido por la trabajadora, lo que lo obliga a consignar. Imputa el monto al sueldo Febrero 2018, SAC proporcional, e indemnización por vacaciones no gozadas, con los descuentos detallados en el recibo glosado a fs. 8.

La trabajadora responde que se negó a recibir un pago insuficiente. Reclama la suma de \$ 145.205,30 en concepto de liquidación final, indemnización por antigüedad y falta de preaviso, multa artículo 80 LCT y artículo 2 ley 25323. Agrega pretensión por daño moral en el entendimiento que fue víctima de un despido discriminatorio por razones de salud. Que fue despedida durante la vigencia de la licencia médica.

La Cámara hizo lugar parcialmente a la demanda por consignación del certificado de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo; rechazó la demanda de consignación del monto depositado en concepto de liquidación final; hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la señora Ale y condenó a Mediterránea Clean a pagar la suma de \$361262 y rechazar el rubro multa en concepto del art. 80 de la LCT, mediante la resolución objeto de recurso extraordinario.

II Funda el recurso en el art. 145 II inc. c) y d) del CPCCT. Sostiene que ha existido error en la valoración de la prueba.

Alega la empleadora que no tenía conocimiento de que la actora se encontraba con licencia al momento del emplazamiento a presentarse a trabajar, que su parte realizó el emplazamiento después de haberse cumplido el plazo.. Que jamás recibió el certificado que indicaba reposo por lo que no actuó de mala fe. Que la ley no le exige averiguar por qué no se presentó a trabajar el empleado..

III A efecto de dictaminar cabe recordar que la apreciación del material probatorio, la valoración de la conducta asumida por las partes en la fase previa a la rescisión del vínculo contractual, como lo atinente acerca de la existencia o la entidad de la injuria en las causales invocadas que justifiquen la extinción de dicho vínculo, constituyen materias reservadas a los jueces de grado. Las conclusiones que en ejercicio de dichas atribuciones éstos formulen no son revisables en la instancia extraordinaria, salvo que se acredite la existencia de una absurda apreciación de los hechos y las pruebas de la causa, o que se demuestre que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige (art. 242, LCT) (LS 303-488, 242-291; 101-20; 410-36, 417-190, 422-7, 424-117, 428-169, 430-1, 430-196, 434-242), lo que no se verifica en el caso traído a dictamen.

Por otra parte 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 (LS640-250). En el caso de autos, la Cámara consideró que no se acreditó el abandono de trabajo, atendiendo a las circunstancias particulares del caso, *cuando media una incuestionada constancia de intervención quirúrgica con orden de reposo., más allá del conocimiento oportuno que la empleadora haya registrado de tal situación de salud.* Por lo que la *decisión no resiste la exigencia de un incumplimiento con gravedad injuriante idóneo para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo.* La Cámara entendió que *la trabajadora acompañó acreditación de la situación de salud que le impedía concurrir, por lo que las faltas a la postre, se encontraban justificadas.* La empleada cumplió con su contraprestación periódicamente, y fue despedida al día siguiente que se cumplieran las 48 horas de intimación, invocando abandono

sin que pueda advertir diligencia de la empresa a fin de dilucidar la verdadera razón de sus ausencias. Y por ello consideró injustificado el despido el despido directo.

Conforme los antecedentes particulares de la causa, le asiste razón a la Cámara en considerar que la conducta de la actora no reviste la gravedad para justificar la extinción del contrato de trabajo atendiendo al principio de conservación establecido en el art. 10 de la LCT. Le asistían razones de salud que descartaban el elemento subjetivo de la figura utilizada para el distracto. No se constata arbitrariedad al merituar la injuria.

Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, y el carácter restrictivo de los recursos extraordinarios, esta Procuración General entiende que corresponde el rechazo del recurso.

DESPACHO, 4 de julio de 2022.-



Dr. HECTOR PRAGASANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General