

Expte. 13-05516665-4-1  
"HERRERA... EN J°  
162.117 "HERRERA..." S/  
REP."

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Hernando Gabriel Herrera, por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Primera Cámara del Trabajo, en los autos N° 162.117 caratulados "Herrera Hernando Gabriel c/ Desarrollos Maipú S.A. p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Hernando Gabriel Herrera, entabló demanda, por \$ 2.218.051, contra Desarrollos Maipú S.A., por los conceptos de diferencias salariales, S.A.C., e indemnizaciones por despido, por falta de preaviso, del DNU 34/2019, y del artículo 2 de la Ley 25323.

Corrido traslado de la demanda, la parte accionada la contestó solicitando su rechazo.

El fallo hizo lugar parcialmente a la demanda por \$ 105.290,97.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia la parte recurrente sosteniendo que la decisión viola su derecho de defensa, el debido proceso y la irrenunciabilidad de los derechos de trabajador; que se aparta de las constancias del proceso; y que es arbitraria.

Dice que el artículo 131 de la L.C.T., impide efectuar deducciones y retenciones de salarios, y que el acuerdo sindical fue carente de validez; que toleró más de cuatro meses, cobrar un 70 % de su sueldo; y que se reconoció el reclamo por diferencias salariales, pero contradictoriamente no se hizo lugar a las indemnizaciones derivadas del despido indirecto.-

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 fundamentación<sup>1</sup>, y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio

---

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

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<sup>2</sup>.

Si bien el quejoso ha tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no ha evidenciado, fehaciente ni suficientemente<sup>3</sup>, 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, doctrina y derecho, que:

1) Las diferencias salariales reclamadas podrían justificar de manera indudable la procedencia de un despido indirecto en condiciones normales, y que en el año 2020 ninguna condición era normal y el marco regulatorio existente tampoco lo era, por prohibición de actividades, cierres obligatorios y veda de despidos y suspensiones;

2) El auto despido del actor resultaba desproporcionado y violentaba el principio de continuidad del contrato de trabajo y la buena fe contractual;

3) A través del principio de conservación del contrato (común también a otros contratos) se impone a las partes a mantener de buena fe la continuidad del vínculo en lo posible, y que dentro de ese marco, existiendo prohibición de despidos, teniendo en cuenta la total falta de actividad de la empresa por la pandemia del COVID y la posibilidad de reclamar e impugnar el supuesto acuerdo, el ahora impugnante contaba con herramientas para reclamar las diferencias salariales sin necesidad de considerarse en situación de despido, lo que le hubiese permitido continuar el contrato de trabajo;

4) El Sr. Herrera no tenía intención alguna de continuar con el contrato de trabajo, luego de tres meses de percibir la asignación no remunerativa (aun cuando el acuerdo no resultare válido por falta de homologación), reclamó las diferencias afirmando que la reducción se fundaba en su enfermedad, y que

---

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.

nada dijo de la validez del acuerdo, buscando colocarse en situación de despido, cuando la realidad imperante en ese momento hacía necesario que ambas partes del contrato de trabajo extremaran sus deberes de conducta respetando los principios de conservación del empleo y la buena fe; y

- 5) El demandante pudo, conforme el contexto del año 2020, exigir y lograr el pago de las diferencias salariales, sin recurrir a la extinción del contrato de trabajo, por lo que rechazaba las indemnizaciones.

Finalmente y en acopio, no debe perderse de vista 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 extraordinaria<sup>4</sup>; 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 mérito<sup>5</sup>.

Concordantemente, se ha postulado 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 causa<sup>6</sup>, determina si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual<sup>7</sup>, y debe calificar los hechos como injuriosos<sup>8</sup>, máxime en el tiempo de la pandemia del COVID-19 y de vigencia del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio, situación de extraordinariedad y de excepcionalidad en que entró la Argentina, en la que, incluso, se prohibieron los despidos para frenar la cantidad de personas que quedaban sin empleo por medida empresarial y tutelar en forma directa a los trabajadores<sup>9</sup>, en que las condiciones del derecho del trabajo, en el marco de su aplicación, cambiaron, y en el que las empresas se encontraron en momentos críticos y complejos<sup>10</sup>.-

---

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

5 L.S. 282-001.

6 Cfr. Pirolo, Miguel Á., "Legislación del trabajo sistematizada", p. 274.

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

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

9 Vid. DNU 329/20 y sus prórrogas. Cfr. Duarte, David, "La terminación de la prohibición de despidos y doble indemnización: la estabilidad laboral luego de la pandemia", en D.T. 2022 (mayo), p. 59.

10 Cfr. Rodríguez, Sergio Omar, "Los cambios temporales al derecho del trabajo en su naturaleza y su práctica en la República Argentina por causa del COVID-19", en La Ley Online.

IV.- 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.-

DESPACHO, 19 de octubre de 2022.-