



Ministerio Público Fiscal

PROVINCIA DE MENDOZA

EXPTE. 13-05730174-5-1

FERNANDEZ EMILIANO MARTÍN
EN J. 161959 FERNANDEZ
EMILIANO MARTIN
C/CERVECERIA Y MALTERIA
QUILMES SAICA Y GP P/DESPIDO
P/RECURSO EXTRAORDINARIO
PROVINCIAL

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General, del recurso extraordinario provincial interpuesto por el actor contra la sentencia dictada por la Tercera la Cámara del Trabajo, en los Autos 161959 titulados “Fernández Emiliano Martín c/ Cervecería y Maltería Quilmes p/ Despido”.

I.- Relata que interpuso demanda, por la que reclamó la suma de \$ 2.350.974,15. Expresa que se desempeñaba para la accionada como operario cervecero en la planta radicada en Mendoza. Que en el mes de abril de 2020 sufrió un accidente laboral, y que, durante la correspondiente licencia, la accionada procedió dar la baja de temporada con fecha 03/09/2020, alegando que la relación se encontraba bajo la órbita de un contrato de esa naturaleza. Que su parte emplazó a que se aclarara su situación laboral, al entender que su prestación laboral era continua, y ante los incumplimientos de la empleadora, se dio por despedido.

La Cámara hizo lugar parcialmente a la demanda mediante la sentencia objeto de recurso extraordinario.

II.- Funda el recurso en el art. 145 II ap. a) C.P.C.C.T. Se agravia por entender que no se ha aplicado correctamente el decreto 34/2019, los arts. 275 de la LCT y 2 de la ley 25323. Dice que ante la actitud de la empresa de desconocer sus derechos, se vio obligado a interponer la acción, y que luego durante el proceso, la accionada ha tenido una conducta displicente (se tuvo por no contestada la demanda y no alegó), obligando a su parte a transitarlo en todas sus etapas.

Afirma que la Cámara consideró que la accionada no aportó elementos probatorios, para justificar que el contrato del actor fuera de temporada, por lo que tenía expectativa de permanencia. Considera contradictorio que luego se observara que, atendiendo a que los primeros años del contrato fueron

de temporada según el informe de la AFIP, el empleador “pudo entender que asistía derecho a suspender el contrato, aunque el mismo hubiere dejado de ser por temporada. Dice que existió orfandad probatoria de la accionada, y que no observó el cumplimiento a las obligaciones del trabajo por temporada. Sostiene que el A quo omite fundar el rechazo de la multa del art. 2 de la ley 25323, el decreto 34/2019 y sanción del art. 275 de la LCT.

III.- Entiende este Ministerio que el recurso incoado no debe prosperar.

A los efectos de dictaminar, cabe destacar que el art. 2 de la Ley N° 25.323, estipula que “cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago”.

Desentrañando el sentido de dicho precepto, V.E. ha sentado que éste ha previsto ciertos requisitos a los que supedita la procedencia del incremento previsto en la norma: la mora por parte del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones que diera lugar a la iniciación de acción judicial u otra instancia de carácter obligatorio, para que sea admisible la indemnización agravada; y el emplazamiento al pago por parte del empleador (“López Jorge”, L.S. 402-019). Ha sostenido, asimismo, que los jueces están facultados, mediante resolución fundada, a reducir en el marco de la prudencia, razonabilidad y análisis restrictivo, el incremento indemnizatorio que aquél prevé, hasta la eximición de su pago, si hubieran existido causas que justificaran la conducta del empleador; y que la mirada no está puesta en la causa del despido, sino en la conducta del empleador, si su comportamiento remiso obedeció a una causa justificada; o que las circunstancias le permitieron pensar de buena fe que estaba obrando conforme a derecho (L.S. 411-126).

En el caso de autos la Cámara dio las razones por las que eximía a la accionada de la multa, considerando que “al haber ingresado el actor a trabajar y prestado servicio de temporada los primeros años conforme surge del informe de la AFIP, pudo entender que asistía derecho a suspender el contrato aunque el mismo hubiere dejado de ser por temporada”. Tratándose de una facultad discrecional del Tribunal, no resulta revisable por recurso extraordinario, salvo caso

de arbitrariedad manifiesta que en el caso no se verifica, por lo que el fundamento de la Cámara no aparece ilógico ni irrazonable.

En cuanto a la sanción de intereses, ha sostenido V.E. que: *“Atento al carácter restrictivo de la sanción contemplada en el art. 275 LCT cabe delimitar los casos en los realmente la gravedad de la situación amerite imponer un castigo de tal magnitud, ya que, no cualquier incumplimiento puede quedar incluido en el mencionado instituto. En tal entendimiento, se considera que el aumento de la tasa interés en análisis, deben ser realizada con total prudencia, teniendo en cuenta que siempre debe quedar en resguardo el derecho de defensa en juicio y debido proceso protegidos por nuestra Constitución Nacional. A tal fin, la ley de contrato de trabajo establece los parámetros a tener en cuenta para su aplicación”* (Expte. 13008344358 - LIDERAR ART EN J. N 46504 ATENCIO MAXIMILIANO C/ LIDERAR ART SA P/ ACCIDENTE P/ INC CAS. Fecha: 02/05/2017 – SENTENCIA).

Establece el art. 275 de la L.C.T. que “Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiera total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales....Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios, cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho”.

Se trata, aquí también, de una facultad discrecional de la Cámara que no resulta revisable salvo caso de arbitrariedad manifiesta, que en el caso concreto no se verifica. La sentencia de Cámara se encuentra fundada y el recurrente solo discrepa con el criterio del Tribunal, pero no logra demostrar arbitrariedad. Si bien ha existido orfandad probatoria de parte de la accionada, no se demuestra una actitud obstruccionista y dilatoria del proceso. Las sanciones son de interpretación restrictiva y son facultad del Tribunal que no se encontraba obligado a aplicarla, y tampoco se demuestra un ejercicio abusivo de esa facultad.

Finalmente, el agravio relativo a la no aplicación del Decreto 34/19, es novedoso en esta instancia, puesto que de la compulsas de la demanda no surge que se haya solicitado su aplicación; ello, sin perjuicio de que en el caso concreto fue el trabajador quien se colocó en situación de despido indirecto.

IV.- Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.811 (y sus modificaciones Ley 8911), y atendiendo al carácter excepcional y restrictivo de los recursos extraordinarios (art. 145 del C.P.C.T.), se considera que el recurso debe ser rechazado.

Despacho, 06 de junio de 2023.-