

Expte. 13-06780662-4-1
"VIANI GUSTAVO... EN
J° 30.625 "VIANI..." S/
REP."

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Gustavo Daniel Viani, por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Primera Cámara del Trabajo, de la Tercera Circunscripción Judicial, en los autos N° 30625 caratulados "Viani Gustavo Daniel c/ Automotores General San Martín S.A. p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Gustavo Daniel Viani, entabló demanda, por \$ 1.153.917,23, contra Automotores General San Martín S.A., por los conceptos de vacaciones, S.A.C., e indemnizaciones por despido, por falta de preaviso y del artículo 2 de la Ley 25323.

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

El fallo no hizo lugar a la demanda.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia la parte recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que carece de requisitos y formas indispensables; y que no respeta los principios del debido proceso.

Dice que no hubo contemporaneidad en la rescisión del vínculo, al extinguirse varios días después del hecho; que no hubo investigación de la empresa, detallada, clara y documentada; que la medida adoptada fue desproporcionada; que son inadmisibles las actas extraprotocolares; y que el despido fue sin justa causa.-

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 el quejoso 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, doctrina y derecho, que:

1) El medio utilizado para notificar el distracto cumplía con todos los requisitos de habilidad e idoneidad, los motivos del despido habían sido expresados de manera detallada, clara e inequívoca, y que se habían cumplido los requisitos del artículo 243 de la L.C.T.;

2) El conocimiento certero del hecho denunciado, por parte de la ahora recurrida, había acontecido el 12/11/2009, cuando el cliente comunicó la situación a aquella;

3) El Sr. Viani no había cuestionado las actas no –

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.

tariales, en especial el instrumento en que se dejó constancia de sus dichos reconociendo el hecho, ni había puesto en duda su libre voluntad al verter tales dichos; y

4) La medida adoptada por el empleador, había cumplido con los requisitos de procedencia, en cuanto a la existencia del hecho atribuido al trabajador, a la contemporaneidad de la sanción⁴, a la gravedad de la conducta y a las formalidades de la notificación, por lo que los rubros de la demanda debían rechazarse.

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 extraordinaria⁵; 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 mérito⁶.

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 causa⁷, determina

4 Se destaca que la notificación fehaciente del distracto, debe mantener una adecuada inmediatez y contemporaneidad con la ruptura de la relación laboral, oportunidad que es un requisito de validez de la denuncia, es decir, que se efectúe antes de que pueda considerarse decaído el poder de efectuarla, lo que no significa que el despido deba seguirse inmediatamente del hecho, sino que debe producirse dentro de un plazo prudencial, variable de acuerdo a las circunstancias (Cfr. Rubio, Valentín, "Despido con justa causa", en Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo III, p. 147), las que, en el presente caso y como ponderó la judicante controlada, patentizaron que existió temporaneidad, o una prudencial proximidad temporal (Cfr. Herrera, Enrique y Héctor Guisado, "Extinción de la relación de trabajo", p. 404), en la comunicación distractiva respecto al hecho que motivó la pérdida de confianza (Cfr. Gasquet, Pablo Alberto, "Acreditación del despido con justa causa", en L.L. Patagonia 2015 (octubre), p. 1177).

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

6 L.S. 282-001.

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

si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual⁸, y debe calificar los hechos como injuriosos⁹.-

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, 24 de agosto de 2023.-

⁸ Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge, Mario Ackerman y ots., "Derecho del trabajo", t. 1, p. 68.

⁹ Cfr. Etala, Carlos, "Contrato de trabajo", t. 2, 2019, p. 254.