

Expte. 13-06874794-91

LOADI SA EN J... 163810
BAEZ GUTIERREZ DIEGO
DANIEL C/LOADI SA
P/DESPIDO P/REC. EXT.
PROV.

EXCMA SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por LOADI SA en contra de la sentencia dictada por la Segunda Cámara del Trabajo, en Autos N° 163.810.

El actor argumentó prestar servicios para la accionada como "Personal de Mantenimiento - 3° Categoría" bajo el CCT 108/75. c.- Que la jornada de trabajo inicial era de lunes a viernes de 9.00 hs a 17.00 hs diarias, pero que en ejercicio abusivo del ius variandi se redujeron las horas; que recibía una remuneración inferior a la correspondiente a la escala (\$30674 -\$72765,37) Que emplazó a la empleadora que restituyera su jornada de trabajo, le otorgara tareas efectivas, pagara los aportes a la obra social que le negaba cobertura. Que frente a la negativa de la accionada se dio por despedido. Reclamó la suma de \$2.463.612,32

La demandada respondió que tuvo que hacer uso de ius variandi para ir adaptándola a las necesidades del trabajo a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, debidos a la situación de pandemia debió tomar medidas tendientes al mantenimiento de la fuente de trabajo y la conservación de empleo, no siendo en caso de autos una decisión arbitraria y que hubiere ocasionado perjuicio material ni moral al Sr. Báez.

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

Funda el recurso en el art 145 apartado II, inciso a) y d) del CPCCy T.

Resaltas que el actor ejerce el distracto por despido indirecto en plena época de pandemia, en una institución en la que los educandos padecen distintas patologías especiales, la actividad no se encontraba normalizada. Dice que el propio Juez encontró inconsistencias en el escrito de

demanda. Que la parte actora no pudo acreditar la reducción salarial y que el empleador, está facultado en ejercicio de las facultades de dirección y organización de la empresa (arts. 64 y 65 L.C.T.), para introducir cambios en la forma y modalidades de la prestación de servicios de sus empleados, a condición que estos no importen un ejercicio irrazonable de esta facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo, ni le causen un perjuicio material o moral al trabajador. Que tampoco se encuentra acreditada deficiencia en la registración, Sostiene en subsidio, que se trata de una situación enmarcada por la fuerza mayor.(art. 1730 del nuevo CCCN) por lo que resulta de aplicación el art. 247 de la LCT. Finalmente sostiene que no corresponde la aplicación del DNU 34/2019 cuando se trata de una situación de despido indirecto injustificada.

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

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 (L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos), 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 recursivo (L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343). El criterio reseñado resulta aplicable también hoy luego de la sanción del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario, el cual contempla expresamente en su art. 145 III que el recurso extraordinario provincial que el Código autoriza, es de interpretación y aplicación restrictiva en función de la naturaleza especial de esta instancia. (Autos Nro. 13-04924518-6/1(120970 Sucesión de Zulema Aguirre en j Saez ...)

Si bien la parte quejosa ha invocado diversas causales o subespecies de arbitrariedad, no ha evidenciado fehaciente ni suficientemente (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) la configuración concreta, acabada y certera de ninguna. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su resolución en crisis, donde aquella afirmó, razonablemente y fundada en las pruebas rendidas, que: a) respecto de las Diferencias salariales que la parte actora, sostuvo que le correspondía como categoría “personal de mantenimiento 3° categoría” y que la categoría no fue desconocida por la parte demandada, quien presentó un recibo de sueldo de septiembre de 2021 que lo pone en tercera; b) que si la empresa redujo la

jornada introdujo, una modificación vedada por la Ley (art. 66 LCT). Por lo tanto, luego de emplazar al restablecimiento, lo que da expresa disconformidad con la medida de parte del empleado, lo lógico era el despido indirecto.

Es atribución del Tribunal laboral determinar si la misma constituye injuria suficiente y no es revisable salvo caso de arbitrariedad (LS447-245) El Tribunal analiza la prueba y describe los hechos estableciendo su importancia para impedir la prosecución de la relación laboral. 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. 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 extraordinaria⁴; 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 L.S. 282-001.

Se ha sostenido también que: El horario de la jornada de trabajo integra la estructura de la relación laboral, por lo que no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, excepto por condiciones esenciales, que debe acreditar. La legitimidad del ejercicio del ius variandi, está subordinada a: la no alteración sustancial del contrato; la ausencia de perjuicio material; y debe responder a los fines de la empresa y exigencias de la producción es decir que deben mediar razones objetivas derivadas de la organización que obliguen a tomar esa medida, las que no se acreditaron en autos. A ello se suma que la demandada tampoco logró demostrar que la modificación impuesta a la trabajadora estuviese justificada. Por ello, debe entenderse que la actitud de la demandada, al intentar modificar la jornada de trabajo de su dependiente importó un uso abusivo del ius variandi (art. 66 LCT). Ligorria, Flavia Marcela vs. Distribuidora Rabopa S.A. y otro s. Despido /// CNTrab.

Sala VIII; 30/04/2010; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 8005/2008; RC J 2302/14) En el caso de autos existió precisamente una modificación en un elemento esencial del contrato como es la jornada de trabajo, que influyó en la remuneración por lo que la injuria aparece suficientemente grave objetivamente.

Lo expuesto resulta determinante a la aplicación del Dec- 34/2019 en tanto el despido se produce dentro del período previsto por la norma como medida de protección de la fuente laboral y el recurso no da fundamentos suficientes que permitan establecer el error en la aplicación de la ley. Ha sostenido que: La sola afirmación de una tesis jurídica no basta para configurar un agravio reparable por casación, desde que es absolutamente necesaria la demostración del error de interpretación atribuido, a fin de que los argumentos de la queja alcancen la entidad requerida por el Código Procesal Civil. La procedencia formal del recurso de casación exige atacar todos y cada uno de los argumentos decisivos en los que se funda la sentencia recurrida, pues el hecho de que exista algún razonamiento jurídicamente equivocado no lleva inexorablemente a que la sentencia deba ser casada, si ésta se funda en otros razonables que se mantienen en pie por no existir agravios o quejas contra ellos.: (LS460-183). En el caso el recurso no cumple con los requisitos establecidos por el art. 147 del CPCCT lo que obsta a su procedencia formal.

Por lo expuesto y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, y el carácter excepcional y restrictivo de los recursos, esta Procuración General estima que corresponde el rechazo del recurso extraordinario.

Despacho, 2 de febrero de 2024