

Expte. 13-06875719-8-1
"TRAYLON S.A. EN J°
20.252 "MARTIN... P/
DESPIDO" S/ REP."

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Traylon S.A., por intermedio de apoderado, interpone Recurso Extraordinario Provincial contra la sentencia dictada por la Segunda Cámara del Trabajo, de la Tercera Circunscripción Judicial, en los autos N° 20.252 caratulados "Martín Joel Francisco c/ Traylon S.A. p/Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Joel Francisco Martín, entabló demanda, por \$ 1.351.105, contra Traylon S.A., por los conceptos de indemnizaciones por antigüedad, por falta de preaviso, del Decreto 39/2021 y del artículo 2 de la Ley 25323, S.A.C. y vacaciones no gozadas.

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

El fallo hizo lugar a la demanda por \$ 995.434.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia la parte recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que vulnera su derecho de defensa; y que omitió hechos y pruebas.

Dice que la desvinculación del actor, estuvo ligada al cierre del establecimiento por finalización de una concesión; que el despido obedeció a una causa concreta, externa a la voluntad de su parte; que no podía ser condenada, por no haber otorgado la licencia horaria del artículo 237 de la L.C.T.; que era inaplicable la duplicación de indemnización del DNU 39/2021; y que el Decreto 34/2019 es inconstitucional.-

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario provincial interpuesto debe ser acogido parcialmente.-

IV.- La queja referida a la indemnización por omisión de preaviso, por no otorgamiento de la licencia del artículo 237 de la L.C.T. es atendible, porque al no haber otorgado o concedido el empleador la licencia del artículo 237 de la L.C.T., esto es al haber incumplido tal obligación accesoria al deber de dar noticia anticipada de la ruptura –preaviso- 1, el trabajador -ahora recurrido- la pudo tomar por sí 2, ejerciéndola de *facto*; empero, al no haberlo hecho, no puede luego requerir la nulidad del preaviso, ni pretender remuneración especial por las tareas realizadas durante el tiempo que le correspondía gozar de la licencia diaria³.-

V.- A los efectos de dictaminar respecto de las restantes censuras -las que, se anticipa, correrán una suerte distinta a la anterior-, 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 fundamentación⁴, 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 recursivo⁵.

Si bien la entidad quejosa ha tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no ha evidenciado, fehaciente ni suficientemente⁶, la

1 Cfr. Maza, Miguel Ángel, “El preaviso en el contrato de trabajo”, en Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo-I, pp. 119/120.

2 Cfr. Grisolia, Julio y Ernesto Ahuad, “Ley de contrato de trabajo comentada”, p. 307.

3 Cfr. Meilij, Gustavo, “Contrato de trabajo”, t. II, p. 439.

4 L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos.

5 L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343.

6 Cfr. Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p.

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) La relación laboral había concluido por despido directo, y que al no haber sido homologado el convenio por autoridad administrativa, lo percibido por el Sr. Martín era a cuenta; y

2) Al haber sido el despido sin justa causa, por no obedecer a una conducta injuriente del trabajador, procedía la duplicación indemnizatoria del DNU 39/20217.

Finalmente y en acopio, se destaca que se ha postulado que la duplicación indemnizatoria del DNU 34/2019, prorrogada por los DNU 528/20, 961/20, 39/21 y 886/21, fue una medida adoptada en un contexto de emergencia ocupacional, con los objetivos de sostener los puestos de trabajo, y los ingresos de los/as trabajadores/as, y fue temporalmente limitada y revisada periódicamente, lo que abona su razonabilidad, en los términos del test de constitucionalidad⁸.-

VI.- 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 acogimiento parcial del recurso extraordinario provincial planteado (Únicamente la crítica analizada en IV.-).-

DESPACHO, 01 de febrero de 2024.-

195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276.

7 Cfr. Grisolia, Julio Armando, "La "doble indemnización" 2022. Del DNU 34/2019 al DNU 886/2021. Su aplicación desde el 13 de diciembre 2019 al 30 de junio 2022", en RDLSS 2022-5, p. 3. Vid. tb. Pinto Varela, Silvia, "Algunos apuntes acerca de la norma que duplica la indemnización", en Revista de Derecho Laboral, 2021-1, La Covid-19 y las relaciones de trabajo, p. 187.

8 Cfr. Lobato, Julieta, "Emergencia ocupacional, duplicación indemnizatoria y discusiones pendientes en el Derecho del Trabajo argentino", en Revista de Derecho Laboral, 2022-1, Las indemnizaciones laborales-I, p. 71.