

UNIVERSIDAD

SIGLO

La educación evoluciona



**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
INTERPRETACIÓN DEL ART. 222 DE LA LCT
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE DESPIDO**

Comentario al fallo: “Arbo, Ramón Antonio C/Autotransporte SOCASA S.A. –
Apelación de sentencia”, Corte de Justicia de la Provincia de San Juan
(10 de agosto de 2023)

Carrera: Abogacía

Nombre: María Constanza Cabeza Petrignani

DNI 21.357.533

Legajo VABG1596

Temática: Derecho del Trabajo

Sumario: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal, y descripción de la decisión de la Corte de Justicia de San Juan - III. Ratio decidendi de la sentencia – IV. Análisis y comentarios – V. Conclusión

I-Introducción

Al Derecho del Trabajo le importa la persona del trabajador, su dignidad y su patrimonio, ya que es considerado la parte más débil en la relación laboral; razón por la cual está conformado por diversos principios que protegen al trabajador, y constituyen los pilares máximos de esta rama del derecho privado.

El artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.774, prevé el principio de continuidad del contrato y de estabilidad laboral, el cual determina que en caso de dudas la situación debe resolverse en favor de la continuidad de la relación laboral (Diez Selva, 2014). Este principio da lugar a la figura de la suspensión con la finalidad de mantener subsistente el vínculo laboral, y con ello evitar la ruptura del contrato. No obstante ello, para que sea válida, la suspensión debe cumplir con una serie de requisitos estipulados en el art. 218 de la Ley 20.744, la mentada norma establece que la medida debe fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada al trabajador.

Siguiendo la línea de lo contenido en la norma, el empleador debe respetar el plazo máximo de suspensión estipulado en la misma; así, para el caso de suspensiones fundadas en razones disciplinarias, no podrán exceder el plazo de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión (art. 220, Ley 20.774). Caso contrario, el trabajador podrá considerarse en situación de despido indirecto.

La problemática acaecida en autos, deviene en dilucidar la situación de despido a la que se enfrenta el trabajador, conforme la Ley de Contrato de Trabajo. La discusión se encuadra en la causa “Arbo, Ramón Antonio C/Autotransporte SOCASA S.A. – Apelación de sentencia”, sentencia dictada el 10 de agosto de 2023 por la Sala Segunda de la Corte de Justicia de la provincia de San Juan.

A todo evento, surge en el caso a analizar, el problema jurídico de relevancia. Es así, ya que el mencionado, está vinculado con la identificación de la normativa a aplicar al caso para resolver el litigio.

Al respecto, los autores Moreso y Vilajosana (2004) refieren a que el problema de relevancia jurídica se identifica con el problema de determinación de la norma aplicable al caso.

La Corte de Justicia de la provincia de San Juan, analiza si de acuerdo a la conducta desplegada por el trabajador, corresponde o no aplicar el art. 222 de la Ley 20.744 el cual refiere a la situación de despido.

Al respecto, para determinar si dicha norma tiene lugar, se realiza una interpretación en sentido literal de la norma en cuestión. Se considera que su análisis es de gran importancia para la formación de criterios jurídicos de interpretación de la normativa laboral. En efecto, en ellas se plasman importantes derechos y garantías de los trabajadores, por lo tanto, es necesario contar con directrices que marquen los criterios de interpretación normativa, para que los jueces no incurran en exceso de sus facultades y en detrimentos de los derechos fundamentales del trabajador.

Nos encontramos ante un fallo donde la Jueza de primera instancia rechazó los rubros reclamados por la actora en la demandada, argumentando que no corresponde la aplicación del art. 222 de la LCT y que este debe ser evaluado en armonía con los art. 10, 63 y 242 de la LCT. expresando que el actor debería haber obrado con mayor prudencia antes de disponer la extinción del vínculo. Tal decisión fue convalidada por la alzada.

Reflejándose el problema jurídico referido. Una norma, en este caso art. 222 LCT., es aplicable al caso determinado si esta pertenece al sistema jurídico aplicable y refiere al supuesto de hecho. Lo cual podemos observar aquí en la parte de la jurisprudencia que reza:

...La accionante deduce recurso de casación que encuadra en los incisos 2 y 1 artículo 15 de la LP 59-O. Argumentando que el tribunal a quo efectuó una errónea interpretación de una norma sustantiva del art 222 Ley de contrato de trabajo (LCT), una errónea aplicación de los artículos 242, 10 y 63 de la LCT y simultáneamente, no aplico el art 9 LCT, imponiendo un recaudo no previsto por la ley limitando los efectos de la norma, provocando una grave transgresión a la garantía de defensa en juicio y derecho de propiedad.

La impugnante aduce que el fallo se aparta del texto de la norma, que el juez se arroga facultades legislativas al supeditar el ejercicio de una facultad legal a un requisito no previsto legalmente, además de sustentarse en normativa inaplicable. Por ello, mediante esta vía pretende se anule la sentencia y se resuelva ajustado a derecho el despido indirecto decidido por el accionante.

Como ya se dijo en este caso se encuentran en colisión los derechos del trabajador y de su patronal, donde en primera y segunda instancia se resolvió, respecto de la conducta del actor, que para ser adecuada, implicaba efectuar una intimación bajo apercibimiento de considerarse despedido. Agregó la Cámara de Apelaciones a lo decidido por la Juez a quo, que si bien la demandada rechaza la comunicación de despido indirecto e impugnación de la sanción, era intrascendente su rechazo en tanto no tuvo la posibilidad de rever la medida ya que la relación se encontraba extinguida por decisión del trabajador.

En contraposición a ello, la sala segunda de la Corte de Justicia de San Juan, revoca lo dispuesto por las dos instancias anteriores. Basándose en que el art. 222 fue erróneamente interpretado, ya que su interpretación literal, no exige más requisitos, al trabajador, para darse por despedido y por ello debe aplicarse plenamente.

Por lo que, la relevancia de analizar el fallo radica en que dicho dictamen da lugar a que en la presente nota a fallo se desarrollen los criterios interpretativos respecto a la normativa laboral en la cual ha recaído el problema jurídico, para lograr constituir un parámetro en caso de duda acerca de la aplicabilidad y alcance de la norma, evitando así que se vulneren los derechos del trabajador.

II- Reconstrucción de la premisa fáctica e historia procesal, y descripción de la decisión de la Corte de Justicia de San Juan

Ramón Antonio Arbo, luego de años de prestar servicios -en relación de dependencia- a la empresa Autotransporte SOCASA S.A., donde ingresó a trabajar en agosto del año 2005 cumpliendo funciones de chofer de larga distancia y el vínculo laboral se extendió hasta abril del año 2018, fecha en la que comunicó, luego de un extenso intercambio epistolar que se consideraba en situación de despido indirecto a causa

de las dos suspensiones impuestas por la empleadora a su persona, en las cuales se excedió los plazos máximo legales para las suspensiones motivadas en sanciones disciplinarias (art. 220 LCT), atento que en total, se le impusieron 39 días de suspensión dentro del plazo de cuatro meses. Surge que el empleador dispuso dos suspensiones disciplinarias en el mismo año, toda vez que a los diez días (10) de suspensión aplicados al trabajador el 10-11-2017 se le sumaron los veintinueve días (29) aplicados en el mes de marzo del año siguiente, el día 23-03-2018. Por lo tanto, una vez recibida la última carta notarial por la cual la empleadora le notificó la medida disciplinaria, el Sr. Arbo luego de rechazar la carta notarial, se dio por despedido sin más y, por consiguiente, intimó a la empresa al pago de las indemnizaciones correspondientes al despido indirecto. Ante la negativa de esta última, el trabajador decidió presentarse ante la justicia reclamando las indemnizaciones correspondientes. Recayendo la causa en el Segundo Juzgado Laboral, jueza Dra. Mariela Berón. No obstante, la jueza de grado rechazó su demanda, por lo que, el Sr. Ramón Arbo decidió apelar dicha decisión.

Ante el recurso interpuesto por la parte actora, recayendo en la Sala Primera de la Cámara de Apelaciones del Trabajo quien dio lugar al tratamiento de los agravios planteados por el trabajador. Al respecto, dicho tribunal compartió lo expuesto por la jueza de grado, y sostuvo que de la interpretación del art. 222 de la Ley 20.744 surge que cuando la suspensión se proyecta por un periodo mayor del que la ley admite, el trabajador previamente debe intimar al empleador para que éste considere si desea desistir de prolongarla. No obstante, no habiendo mediado intimación bajo apercibimiento de considerarse despedido, antes de colocarse en la situación de despido, el tribunal consideró que no correspondía aplicar el art. 222 de la Ley 20.744.

En contra de dicha resolución, la parte actora interpuso recurso de casación solicitando se dé una interpretación adecuada a la literalidad del art. 222 de la LCT y, por consiguiente, se revoque el fallo recurrido por apartarse del sentido de la norma. Su queja la estructura en dos argumentaciones centrales, Errónea interpretación del art 222 LCT; e Inaplicabilidad al caso de los artículos 242, 10 y 63 de la LCT...”

Al respecto, los Jueces Marcelo Lima, Adriana García Nieto, y Daniel Olivares Yapur, quienes integran la Sala Segunda de la Corte de Justicia de San Juan, por decisión

unánime, hacen lugar al recurso de casación planteado por la parte actora. Por lo que, determinan que la situación analizada dio lugar al despido indirecto.

III- Ratio decidendi de la sentencia

El problema jurídico que presenta el fallo es de relevancia jurídica, por lo tanto, se procede al análisis de los argumentos que desarrollaron los magistrados de la Corte de San Juan para determinar la aplicación del art. 222 de la Ley 20.744 al caso.

En primer término, los jueces sostienen que, del tenor del mentado artículo no surge que se exija alguna otra conducta a cargo del trabajador suspendido que no sea la impugnación de la sanción, para hacer operativo el despido indirecto. Tampoco advierten que la norma exija o permita que el juez pueda ponderar las circunstancias del caso para legitimar un despido indirecto, al respecto el Dr. Lima expresa, que le corresponde al actor colocarse en situación de despido indirecto, por el exceso de máximo de suspensiones, habiendo impugnado la misma, y siendo que, la norma no prevé otra conducta a cargo del trabajador que no sea dicha impugnación, tratando el resto de las cuestiones, afirma que en todos los casos, las normas se pronuncian por aplicar la solución más favorable al trabajador, por lo que deciden hacer lugar al recurso de casación, revocando la sentencia impugnada y considerando que el trabajador se colocó legítimamente en situación de despido indirecto en los términos del art 222 de la Ley de Contrato de Trabajo. Argumenta el tribunal que a quo efectuó una errónea interpretación de una norma sustantiva (art 222 LCT), una errónea aplicación de los art. 242, 10 y 63 de la LCT, y simultáneamente no aplicó el art 9 LCT, imponiendo una grave transgresión a la garantía de defensa en juicio, derecho de propiedad. La Dra. Nieto y el Dr. Olivares Yapur se adhirieron al voto precedente.

En apoyo a tal decisión mencionan las palabras del autor Lorenzetti (2022) quien sostuvo que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos caratulados “Laboratorios Rontag s/ ley 16.463”, ha mencionado que sólo excepcionalmente puede existir un apartamiento a la interpretación literal de la norma cuando ella conduzca a resultados “tan irrazonables que no sería justo atribuirlos a la intención del Congreso” (considerando 3°).

A su vez, los magistrados apoyando sus argumentos en los precedentes de la Corte Suprema Nacional, determinan que no cabe a los jueces apartarse del principio primario de la sujeción de los tribunales a la ley, ni atribuirse el rol de legislador para crear excepciones no admitidas por éste, pues de hacerlo así olvidarían que la primera fuente de exégesis de la ley es su letra. Además, sostiene que cuando la norma no exige esfuerzo de interpretación debe ser aplicada directamente (CSJN, Fallos: 218:56)

Consiguientemente, los jueces sostienen que el legislador ha generado en la norma un supuesto que habilita -ipso iure- al trabajador a colocarse en situación de despido cuando el empleador supera con las suspensiones impuestas el máximo legal del plazo, imponiendo al trabajador como único requisito que cuestione la sanción con la que se excede dicho tope legal y exprese su voluntad rescisoria. En efecto, a dicha conclusión arriban ya que, realizando una diferencia con otras normas de la Ley de Contrato de Trabajo donde el legislador sí admite que el juez pondere los motivos injuriantes que dan lugar al despido indirecto, en el caso del art. 222 nada dice al respecto.

Por lo tanto, los jueces consideran que, siendo la interpretación literal de la norma clara y no viendo en ella una injusticia que torne irrazonable su hermenéutica, no estiman necesario intimar al empleador para que ratifique su decisión, dado que ese requisito no está legalmente establecido, ni surge como una aplicación necesaria del principio de buena fe. Dicha postura surge como interpretación de lo expresado por la Suprema Corte de Buenos Aires en la causa “Torres Amanda Beatriz c/ Clínica Privada Pueyrredón S.A.”, en la cual el tribunal sostuvo que, si el empleador al imponer las sanciones se excedió de los plazos legalmente fijados, el trabajador se puede considerar despedido sin necesidad de cumplir con ningún otro recaudo.

Por último, apoyan sus argumentos en lo planteado por el autor Carlos Alberto Etala, quien expresó que, en caso de duda sobre la norma laboral, el juez debe pronunciarse por aplicar la solución más favorable para el trabajador. Por lo tanto, de todas las consideraciones analizadas por los jueces, lo llevan a votar por hacer lugar al recurso de casación y considerar que el trabajador se colocó legítimamente en situación de despido indirecto, en los términos del art. 222 de la Ley de Contrato de Trabajo.

IV- Análisis y comentarios

En la disciplina jurídica laboral, y merced a los principios de organización y dirección de la empresa y las facultades disciplinarias en cabeza del empleador y las obligaciones previstas en cabeza del dependiente, permite al dador de trabajo la aplicación de sanciones al trabajador, cuando éste incurre en un actuar injurioso contra el patrono, que por su entidad no justifica por sí mismo la extinción del contrato de trabajo con invocación de justa causa, pero requiere una reprimenda a fin de que el dependiente reflexione acerca de la falta cometida, corrija su actitud, y evite actuar de tal forma en el futuro (Diez Selva, 2014).

Dichas sanciones a los trabajadores deben resultar proporcionadas a las faltas cometidas (art. 67 de la LCT), ya sea por la gravedad o por los antecedentes disciplinarios del empleado, pero si el empleador no respeta los plazos establecidos en la norma, ya sea por cada tipo de suspensión o en conjunto, el trabajador tiene derecho a considerarse despedido en los términos del art. 222 de la LCT (Diez Selva, 2014).

Respecto a la situación de despido, el art. 222 de la LCT determina que, toda suspensión dispuesta por el empleador “que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa días en un año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido”.

Grisolía (2022) sostiene que, si el empleador excede cualquiera de los plazos de suspensión dispuestos por la LCT, y el trabajador impugna dicha medida en forma expresa, personal e inmediata ello configura una injuria que lo habilita a considerarse despedido. Según dicho autor, la impugnación a la suspensión debe tener lugar para que el empleador revea la extensión de la medida.

De Diego (2011) sostiene que, si el empleador impone suspensiones por causas disciplinarias, económicas o de fuerza mayor que superaran el límite legal de cada una de ellas o el límite conjunto de 90 días previstos por la LCT, a partir de dicha medida, sin necesidad de intimación, el trabajador puede considerarse injuriado y despedido, con

derecho a las indemnizaciones por preaviso (art. 232, de la LCT) y por antigüedad (art. 245, de la LCT).

Mario Ackerman, considera que, excedido el plazo legal en un año a partir de la primera suspensión, el trabajador puede darse por despedido sin la obligación de intimar al empleador, aunque sí debe rechazar la medida”. (Ackerman, M. E. (2017). Ley de Contrato de Trabajo Comentada (2da ed., Tomo III) Rubinzal-Culzoni, Editores. p. 47).

En sentido opuesto, Maddaloni considera que “en base al principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales, antes de disolver el contrato, el trabajador debería intimar previamente al empleador a que deje sin efecto las suspensiones excesivas, bajo apercibimiento de considerarse despedido” (Maddaloni. O (s.f) Régimen de Contrato de Trabajo comentado, p. 23)

Asimismo, Elsa Porta considera que “Cuando la suspensión - cualquiera sea su causa – se proyecta por un período mayor que el que la ley admite, el trabajador, previa intimación para que el empleador desista de prolongarla, puede considerarse en situación de despido indirecto.” (Porta, E (s.f.) Las suspensiones en el Contrato de Trabajo. Rubinzal-Culzoni. Editores p.224)

Quintana (2019), sostiene que de prosperar la libertad que algunos pretenden otorgar a la interpretación judicial la consecuencia necesaria será la incertidumbre respecto al derecho aplicable, lo cual considera que constituye una actitud perjudicial para encarar la vida jurídica cotidiana. Además, sostiene que una tarea es interpretar la norma, y otra muy distinta es modificar el propósito o el sentido explícito o implícito en la ley; esto último, considera que excede las facultades dispuestas y reconocidas a los jueces, invadiendo las inherente al Poder Legislativo.

Asimismo, la ley faculta al empleador a aplicar sanciones a los trabajadores, éstas deben ser proporcionales a las faltas cometidas (art. 67 de la LCT). Pero si el empleador no respeta los plazos establecidos en la norma, ya sea individualmente por cada tipo de suspensión o en conjuntos, entonces le asiste al trabajador el derecho a considerarse despedido en los términos del art 222 de la LCT. (Diez Selva, 2014)

Ha sostenido la jurisprudencia que, superado el plazo máximo autorizado legalmente para las suspensiones por causas económicas, el trabajador tiene expedita la

facultad que le confiere el art. 222 de la Ley de Contrato de Trabajo con el solo requisito de que no haya aceptado las suspensiones aplicadas, sin que sea óbice que el despido por tal causal no se hubiere efectivizado en forma inmediata al apercibimiento del dependiente de considerarse en tal situación. Todos los plazos deben ser contados a partir de la fecha de la primera suspensión, y el año es aniversario y no calendario

En aquel sentido, la Corte Suprema en un reciente fallo ha indicado que es deber de los jueces aplicar la norma tal como la concibió el legislador, sin pretender sustituir sus facultades. Agrega, que los jueces deben indagar el verdadero alcance de la norma, mediante un examen que brinde pleno efecto de la finalidad de aquella, y que otorgue una integral armonización de sus preceptos. Por lo tanto, sostiene que la primera fuente de interpretación de las normas es su propia letra, cuyas palabras deben ser comprendidas en el sentido más indiscutible del entendimiento común (CSJN, “Chehadi”, Fallos: 345:849, 2022).

Aplicado dicho criterio al art. 222 de la LCT, la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires ha sostenido que, dicha norma “faculta al trabajador a considerarse despedido en el supuesto de exceso en los plazos de suspensión previstos en el art. 220 del mismo cuerpo legal, con la sola exigencia de que aquél no hubiera aceptado la medida suspensiva”. Consecuentemente, el tribunal ha indicado que el dependiente no se encuentra obligado, para que su decisión resulte legítima, intimar previamente al empleador con referencia al exceso en el plazo legal de suspensión (SCBA, “Dorrego Fernández c/ Torrello Hnos SA”, 2009. Sentencia).

Ahora bien, en la sentencia analizada, puede advertirse que la Corte de San Juan comparte el criterio desarrollado por la doctrina y jurisprudencia aludida; es decir, el tribunal determina que es deber de los jueces interpretar de manera literal la norma, debiendo apegarse a la letra de la misma. Ello, llevó al Tribunal Supremo de San Juan a resolver el problema jurídico de relevancia mediante la aplicación del art. 222 de la LCT, pese a que el tribunal anterior indicó que el trabajador no cumplió con los recaudos exigidos por la norma.

Al respecto, comparto la postura desarrollada por dicho Tribunal al sostener que del art. 222 de la LCT no surge la exigencia de la intimación previa por parte del

trabajador a colocarse en la situación de despido, como tampoco habilita al juez a ponderar las circunstancias del caso para legitimar el despido indirecto. Es decir, tal como lo sostiene el autor López Olaciregui (2016), los jueces tienen el deber de realizar una interpretación literaria de la norma, y sólo pueden apartarse de ello, cuando pueda producir efectos contrarios a los fines postulados por el legislador.

Es que la suspensión disciplinaria tiene por finalidad, en primer lugar, sancionar la conducta del trabajador que ha incumplido con sus deberes y obligaciones impuestas normativamente, Y, como así también, pretende evitar que conductas como las reprochadas tengan lugar nuevamente. Pero bajo ninguna circunstancia pretende dar lugar a que el empleador, en uso excesivo de la suspensión disciplinaria, transgreda los derechos del trabajador (Diez Selva, 2014). Así, lo ha sostenido el Tribunal superior de San Juan toda vez que ha manifestado que fue el empleador quien, al imponer una medida disciplinaria que resulta antijurídica, ha perjudicado con su actitud el principio de conservación del contrato (art. 10 de la LCT).

Comparto lo expresado por la Corte de San Juan, respecto a que el art. 222 de la LCT habilita al trabajador a colocarse en situación de despido cuando su empleador excede los plazos máximos impuestos para la suspensión, imponiendo como único requisito al dependiente cuestionar la sanción a través de la notificación de colocarse en situación de despido. Al respecto el mencionado artículo es claro en que no existe exigencia de intimar previamente al empleador para colocarse en situación de despido, como tampoco habilita al juez a arrogarse facultades legislativas que no le son propias. Esta postura surge porque como lo indica la doctrina y la jurisprudencia analizada, los jueces deben interpretar la norma de manera literal, y solo pueden apartarse de ello cuando pueda producir efectos contrarios a los postulados por el legislador. De la misma manera entiendo que no puede ignorarse el principio protectorio del derecho laboral con raigambre constitucional que expresa que, en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador, “in dubio pro operario” ... “ante la duda en la aplicación o interpretación de la norma, debe resolverse a favor del trabajador u operario.” En tanto las suspensiones disciplinarias se puede decir que su finalidad es la corrección de la conducta del trabajador que haya incumplido con sus deberes y obligaciones, y evitar

que se repitan nuevamente, por lo que las mismas deben ser congruentes con las faltas cometidas.

Debido a todo lo analizado con anterioridad, entiendo que no es necesario que actor intime al empleador previo a colocarse en situación de despido ya que la norma no lo prevé, ni es un requisito exigido por dicha norma. Comparto la decisión del tribunal, ya que, de acuerdo a la normativa vigente, válida y aplicable, como los principios constitucionales y los hechos relatados, entiendo que los jueces del tribunal superior de San Juan han decidido en el sentido más favorable al trabajador, dictando una sentencia ajustada al sistema jurídico aplicable, los principios y normas del derecho laboral vigente.

En el fallo se han podido observar las diferentes posturas que se han tomado a la hora de resolver la problemática en cuestión. Por una parte, se encuentran los argumentos esgrimidos en la primera instancia, quedando claro la postura de la jueza, donde expresa que en el marco de la buena fe y del principio de conservación del contrato de trabajo, el actor debió intimar a la demanda a rever la sanción impuesta bajo apercibimiento de ponerse en situación de despido, más allá de que se hayan excedido los plazos legales de suspensión. En su decisión final rechaza los rubros de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido, art. 2 de la ley 25323, días de suspensión, presentismo, inasistencias, imponiéndole las costas al actor en un 80 % y admitiendo algunos rubros. Su decisión la funda aplicando los art 242, 10 y 63 LCT, aparte de citar doctrina y jurisprudencia.

Dicha resolución motiva a la parte actora a interponer recurso de apelación, elevándose los autos a la Excma. Cámara de Apelaciones, la cual decide desestimar dicho recurso, confirmando así la sentencia de primera instancia. Argumentando que se debía desestimar el agravio en tanto que había sido correcto lo hecho por la sentenciante, siendo que la causal invocada con sustento en el art 222 de la LCT, debió ser evaluada en forma armónica junto a los arts. 10, 63 y 242 del mismo cuerpo legal, sobre todo por la antigüedad que presentaba el accionante, lo que exigía una mayor prudencia antes de disponer la eximición de vínculo.

Por lo que la parte actora interpone recurso de casación contra la sentencia de segunda instancia, en este caso la Corte de Justicia de San Juan resuelve, hacer lugar al

recurso de casación planteado por la actora, en consecuencia revocar la sentencia impugnada juzgando que el trabajador se colocó legítimamente en situación de despido indirecto, expresando que el tribunal efectuó una errónea interpretación de la norma y de los artículos mencionados anteriormente y que no aplicó el art 9 LCT, que dice que en todos los casos la norma se pronuncia por aplicar la solución más favorable para el trabajador, como así también basa su resolución en el principio protectorio que además tiene raigambre constitucional en la máxima conocida como in dubio pro operario, por todo esto deciden hacer lugar al recurso interpuesto.

Por último, es aquí donde se visualiza el problema de relevancia al encontrarse la resolución del caso en distintos artículos del mismo cuerpo legal, justificando así en las diferentes instancias, cada postura interpretativa.

V- Conclusión

La Corte de Justicia de San Juan resuelve hacer lugar al recurso interpuesto por el actor, sentenciando que el trabajador se colocó legalmente en situación de despido indirecto. Considerando que el exceso del máximo legal tiene entidad suficiente para que el trabajador, si lo considera agravante y no desea consentirlo, se coloque en situación de despido indirecto con el solo requisito de haber cuestionado la sanción. Por lo que en esta instancia se interpreta la norma en sentido literal, contrario al efectuado en primera instancia, siendo la interpretación de dicho tribunal perjudicial para el trabajador.

Para finalizar se puede decir que considero este fallo importante en el mundo laboral, atento que se resuelve la cuestión en relación a los principios constitucionales y aplicando la ley y las normas, teniendo en cuenta el principio protector, que es uno de los principios generales del derecho del trabajo, aplicando la solución más favorable para el trabajador tal como está previsto, interpretando la ley para tratar de dar al caso en cuestión la solución más justa, siempre en miras de la máxima constitucional in dubio pro operario.

Entiendo que la Corte de Justicia de San Juan, haciendo lugar al recurso interpuesto, remedió una sentencia injusta y que no se encontraba ajustada a derecho en las instancias anteriores.

En Síntesis de todo lo expuesto concluyo expresando que en el presente trabajo, se analizaron los argumentos y ejes centrales de la sentencia emanada de la Corte de Justicia de San Juan, en un caso de índole laboral, bajo los autos caratulados “Arbo, Ramón Antonio C/Autotransporte SOCASA S.A. – Apelación de sentencia”, dictada en fecha 10 de agosto de 2023.

En dicho fallo, se resuelve el problema jurídico de relevancia, al aplicar el artículo 222 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, sosteniendo la literalidad de la referida norma. En ese sentido, no es posible considerar que tenga lugar una interpretación que sea contraria a los fines postulados en materia laboral, ya que ello ubicaría al trabajador en una situación de riesgo. Y ello, no sólo se postularía en contra del Derecho Laboral, sino también, de la Constitución Nacional, ya que la misma reconoce la protección contra el despido arbitrario y el derecho a condiciones laborales justas y equitativas; lo cual sólo se podrá hacer efectivo si los jueces interpretan las normas laborales de manera que se ajuste al ordenamiento constitucional y protejan los derechos garantizados en él.

Se considera que el fallo, no sólo prioriza la correcta aplicación de la norma, sino que, además, aparta al trabajador de una situación de vulnerabilidad de la que, a lo largo del tiempo, la sociedad ha ido logrando aminorar.

Revisión bibliográfica:

Doctrina:

Arese, M. (2012, septiembre 25-28). Presente y futuro Derecho del Trabajo. Los principios del Derecho del Trabajo [Conferencia]. Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, Chile.

De Diego, J. (2011). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ed. 8ª. La Ley

Díez Selva, M. (2014). Apuntes de Derecho Laboral - El concepto de derecho laboral. Biblioteca IJ Editores – Argentina, Derecho Laboral

Díez Selva, M. (2014). Apuntes de Derecho Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo. Biblioteca IJ Editores – Argentina, Derecho Laboral

Grisolia, J. (2022). Manual de derecho laboral, ed. actualizada. Thomson Reuters-La Ley

López Olaciregui, M. (2016). Aplicación e interpretación de normas jurídicas claras.

Diario de la Editorial El Derecho, tomo 266 del año 2016

Revista de Derecho Laboral, Rubinzal- Culzoni, Las suspensiones en el contrato de trabajo, pág. 223, 2003-1)

Legislación:

Congreso de la Nación Argentina (1976). Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo

Jurisprudencia:

CSJN, 30/08/2022. “Chehadi, Mallid c/ Aduana La Quiaca s/ impugnación de acto administrativo”, Fallos: 345:849.

SCBA, 30/09/2009. “Dorrego Fernández, Pedro contra Torello Hnos. S.A. Indemnización por despido”, SD L. 85.833.