

**ASPECTOS PRÁCTICO DEL INTERCAMBIO TELEGRÁFICO**  
**EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

**Derechos.**

Derechos individuales y colectivos del Trabajo (Art. 14 bis CN).

Derecho de defensa (Art. 18 CN)

**Principios.**

Gratuidad. Ley 23.789.

Buena Fe del emisor y del receptor.

Receptividad. Teoría de la recepción. Teoría de la Percepción. Esfera de conocimiento del destinatario. Esfera jurídica de conocimiento. Esfera de control del destinatario. Ley 24.487.

Deber de diligencia del emisor y del receptor.

Continuidad del vínculo laboral.

Deber de explicarse.

Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Protectorio.

Primacía de la realidad.

Efectividad.

**Reglas.**

Responsabilidad por el medio elegido para que llegue a destino.

Deber de mantener actualizado el domicilio.

*“Es decir, que la carta documento antes indicada llegó al domicilio denunciado por el actor con anterioridad a que éste remitiera su telegrama de emplazamiento de fecha 18/04/2012. (fs. 4, 43 y 46 vta.). Por lo que considero que con el primer aviso de visita de fecha 16/04/2012, pertinente a la carta documento rupturista de la firma demandada de*

*fecha 13/04/2012, se extinguió la relación laboral. De esta manera se respeta la regla priore tempore, priore iure; y por lo tanto, en la oportunidad que el actor remite sus misivas, la relación laboral ya estaba extinguida. La conclusión antes arribada tiene como asidero, que la parte actora había denunciado dicho domicilio como propio ante la firma demanda al iniciar la relación laboral, -a poco más de tres meses de la remisión de la carta documento de la firma demandada-; y por lo tanto si había cambiado de domicilio tenía la obligación de comunicarlo a la firma demandada. Por ello resulta responsable de la falta de notificación y se lo considera notificado de las comunicaciones remitidas por la firma demanda, al domicilio por él denunciado, porque se deben entender que ingresaron a la esfera jurídica de su toma de conocimiento. (art. 62 LCT).” (Cámara Sexta del Trabajo, autos N° 26.823, caratulados: “ZORZI, GERMÁN ENRIQUE C/ O.P.S. S.A. P/ DESPIDO”, 12/08/2015).*

Teoría de los Actos Propios.

### **Algunas Cuestiones prácticas.**

Puede anularse el envío de TCL. Oportunidad. Art. 49 de la ley 19.798.

Renuncia – Retracción. Notificación simultánea.

Envío de Telegrama por familiar. Excepto renuncia.

Teléfonograma. Dec. 1028/10. Enfermos. Fallec. 0810-444-CORREO (2677).

Personas Jurídicas.

Apoderados.

Más de un destinatario.

Más de un emisor.

Cantidad de letras. Ejemplares.

Omisión de nombre: “Sres. herederos y/o legatarios de...” “Sr. Ocupante”.

Domicilios: Constituido en el intercambio postal.

Estatutario. Sucursales.

Domicilio Real.

Domicilio Constituido en el contrato.

Domicilio en el legajo personal.

Domicilio falso o equívoco.

Errores o fracasos imputables al Correo. Indemnización. Art. 25 de la ley 19.798 y Art. 30 de la ley 20.216.

Atestaciones: 1) Rehusado y/o Rechazado.

2) Domicilio Cerrado con Aviso. -Se debe probar el domicilio-.

3) Se mudó o Destinatario desconocido.

4) Destino sin Reparto. -Según quien intima-.

Diferencias en la consignación del nombre, apellido y/o razón social. Según si permite inferir a quien va dirigido.

Aviso de visita. Oportunidad de la notificación.

Archivo.

Cómputo de los plazos. Feriados. Silencio. Art. 57 de la LCT.

Intimaciones por 24 o 48 horas. Abandono de Trabajo. Discrepancias.

Rechazo de la causa de despido directo. Plazo. Despido indirecto.

Deudores solidarios.

Fraude laboral.

Documentación firmada en blanco.

*“...juzgo como indicios de lo expuesto por la parte actora: 1) que a un empleado despedido por justa causa se le pague indemnizaciones; 2) que en el recibo de haberes (continuación) de fs. 42 se halle el ítem: otras indemnizaciones por despido \$5.500 (monto que duplica la indemnización por antigüedad), cuando se habrían pagado todas las indemnizaciones conforme recibo de haber de fs. 41); y 3) que la parte actora indicara este hecho en su escrito de demanda y efectuara reserva de denuncia penal; estos indicios son varios, graves, concordantes, conducentes y tienen un sólo sentido: que los recibos han sido firmados en blanco.” (Sexta Cámara del Trabajo, autos N° 24.496, caratulados “DIAZ, RAMÓN ERNESTO C/ EPICURO S.A. P/ DESPIDO”, 05/06/2014).*

### **Nuevos medios de comunicación. Prueba documental preconstituidas.**

Redes sociales. Mensajes de texto. Fotografías. Filmaciones. Videos. Archivos Informáticos. WhatsApp. Grabaciones. Correo Electrónicos. Etc.

## Instrumento público

*“Puede sostenerse válidamente que el telegrama colacionado emanado y verificado por funcionarios públicos y con las formalidades de la Ley Nacional 750 1/2, encuadra en la categoría de instrumento público enumerada por el art. 979 inc.2 C.C.. El instrumento público, además de conferir fecha cierta al acto, goza de una presunción de autenticidad que sólo puede destruirse por redargución de falsedad, resultando insuficiente la mera negación de autenticidad.”* (S.C.J.M., autos N° 46.883, caratulados ARGUMEDO NEMESIO DARIO EN J: GAZZUL ALFREDO LUIS / DARIO ARGUMEDO E HIJO, 07/05/1990, LS 214-404).

*“...la doctrina ha sido conteste en atribuir a la carta documento el carácter de instrumento público, del que también participa el telegrama colacionado regulado por ley 750/1/2 de "telégrafos nacionales", que en sus artículos 90 a 97 estipula el sistema general de validez de este instrumento. ... En efecto, siguiendo ese criterio, se ha sostenido que el telegrama colacionado o la carta documento con aviso de recepción constituyen un instrumento público (ver Falcón, E.M. "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, anotado, concordado y comentado", t. II, p. 89 y CNCiv., Sala H, 25/6/02, "Larreguy, Matías c/ Pauver S.A. y otro", LL, diario del 4/3/03).-El telegrama colacionado con aviso de recepción y la carta documento con aviso de retorno constituyen instrumentos públicos que no sólo prueban su contenido, sino también que el destinatario la ha recibido, y su ataque requiere la redargución de falsedad (conf. Falcón, E., ob. cit., t. II, p. 635/6). En el mismo sentido, se ha dicho que la carga probatoria de la falta de autenticidad de una carta documento corresponde a quien niega su recepción (CNCiv., Sala D, 28/2/94, "Cupolo de Vanoti c/ Benitez sobre desalojo"; íd., Sala H, fallo citado en el párrafo anterior). (CNTRAB SALA IV, Casanova Mario Ángel c/ HSBC Bank Argentina S.A s/ despido, 27/12/2013, EL DIAL EXPRESS 18-03-2014).*

*“El Decreto 150/96, que reglamenta el servicio de telegrama y carta documento previsto en la Ley N° 23.789, en sus considerandos expresa: “Que el servicio postal de telegrama previsto en la Leyes N° 23.789 y 24.487 posee el carácter de instrumento fedatario.” Por su parte la Resolución 149/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad*

*Social en sus considerandos expresa: “Que la Resolución M.T. y S.S. N° 343/96 reglamentó el Servicio Telegráfico previsto en la Ley N° 23.789 atribuyéndole las característica y atributos del telegrama colacionado. Que mediante la Resolución M.T. y S.S. N° 558/98 se aprobó el modelo de formulario para la prestación del servicio establecido por la Ley N° 23.789 y el Decreto N° 150/96.” Que la COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES, por Resolución 3252/2004, establece las condiciones que deben reunir los servicios de "Carta Documento"; en su considerandos se indica: “Que para establecer precisiones en torno a la caracterización esencial de este servicio, debe señalarse que su origen se remonta a disposiciones específicas emanadas de la ex EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS (ENCOTEL), a saber las resoluciones ENCOTEL N° 1926 del 20 de julio de 1977 y N° 4156 del 29 de diciembre de 1978. ...Que en los Considerandos de la norma citada se expresó que el servicio está “...destinado a permitir al público que escriba en un pliego de papel determinadas comunicaciones personales de su interés, y a obtener del Correo copias o fotocopias certificadas y selladas de las mismas...” y “...que el mercado postal nacional tiene necesidad de contar con un servicio de copias y fotocopias de comunicaciones postales...”, manifestándose también que la “...copia o fotocopia certificada y sellada de la CARTA-DOCUMENTO, las que constituirán un elemento de prueba fehaciente, a través de los cuales se podrá demostrar con certeza ante el destinatario o ante quien corresponda,.... Que de los propios Considerandos de las Resoluciones ENCOTEL 1926/77 y 4156/78, que crearon al servicio, pueden extraerse las notas esenciales de lo que esencialmente debe calificarse como servicio de "Carta Documento", que no son sino la expresión de las expectativas de sus consumidores, a saber, 1º) Que permite al remitente obtener copia certificada y sellada del texto de la comunicación; 2º) Que dicha copia resulta un elemento de prueba fehaciente frente al destinatario o ante quien corresponda, toda vez que el operador postal —tercero entre las partes— atestigua sobre la veracidad de la comunicación efectuada; 3º) Que responde, normalmente, a la comunicación de actos de trascendencia jurídica; 4º) Que, en suma, es un medio de comunicación que otorga "certeza" en orden a los sujetos que se comunican y al concreto contenido de esa comunicación.” Claramente puede observarse de las normas transcritas, que las comunicaciones postales son un instrumento público de conformidad a lo normado por*

*el art. 979 inc. 2 del Código Civil; siempre y cuando se cumplan con los recaudos legales de la norma para su emisión, de la compulsa de los telegramas observo que todos se encuentran sellados y firmados, por lo que evidentemente el empleado del correo cumplió con la constatación del remitente y la firma de éste; por lo que la mera negativa formulada no puede invalidar a la prueba acompañada; máxime cuando no ha sido redargüido de falsedad, por todo ello considero que las misivas son auténticas y han sido enviadas por quien figura como remitente. (Primera Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 24.676, caratulados “MARTÍNEZ, BERNARDO BRUNO C/ EXTREMO TURISMO AVENTURA Y OTS. P/ DESPIDO”, 01/11/2017).*

Ver: TULA, Diego J., “Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo”, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2017, pág. 74, 246 y 247.

### **Desconocimiento o negativa de la emisión de los telegramas. Consecuencias**

*“Atento a las constancias de la causa, en especial a la contestaciones de demanda del Sr. RICARDO ARIEL MARTÍN y de la firma EXTREMO TURISMO AVENTURA S.A. , en la cuales observo que sendos tergiversan los hechos, el primero niega la relación laboral y el segundo plantea una modalidad eventual, una jornada reducida aduciendo al corte del Río Atuel que ni siquiera se condice con la extensión temporal del contrato de trabajo que la misma firma denuncia y además funda el despido en una causa inexistente, haciendo uso y abuso de la falta de registración de la relación laboral; además desconocen la autenticidad y el contenido de la instrumental acompañada por el actor, cuando la misma se trata de instrumentos públicos (certificado de fracaso, poder apud acta, telegramas ley y cartas documentos por ellos remitidas por las cuales contestan a los citados telegramas), todo ello en clara contradicción con el principio de buena fe y los deberes de lealtad y probidad procesal; y si a ello agrego la presunción normada por el art. 9 de la ley 25.013 y la falta de pago en término y sin causa justificada por parte de los coempleadores de la indemnización por despido incausado, que he constatado en autos, es que concluyo que la conducta de la empleadora ha sido temeraria y maliciosa, y de conformidad a lo dispuesto por el art. 275 de la LCT, establezco que los condenados*

*deberán pagar una vez y media (1,5) la tasa de interés señalada ut supra.*” (Primera Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 24.676, caratulados “MARTÍNEZ, BERNARDO BRUNO C/ EXTREMO TURISMO AVENTURA Y OTS. P/ DESPIDO”, 01/11/2017).

Proyecto de CPL.

### **Teoría de la Recepción – Carga de la prueba**

*“Para el perfeccionamiento del despido es aplicable la teoría de la recepción. Por ello, es requisito y carga probatoria de la demandada no sólo que enviado el telegrama sino que además el mismo ha sido recibido por el obrero.”* (S.C.J.M., SALA II, Expte. N° 62.687 - ARTURITO S.R.L. EN J: RECONST. DE J° VAGLIENTE LUIS D. PARRILLADA ARTURITO S.R.L. ORDINARIO - INCONSTITUCIONALIDAD – CASACION, 28/09/1998, LS 283-132).

*“En razón del carácter recepticio de la comunicación de la decisión de extinguir el vínculo laboral, aún sin expresión de causa, el actor rescisorio del empleador se consuma una vez que llega a la esfera jurídica del empleado la voluntad en ese sentido de la otra parte. (SCBA L 52679 S 7-9-1993, “Lemma, Miguel Ángel c/ Escuela Primaria Monseñor Alberti por despido, etcétera”, DJBA 145,171; SCBA, L 78853 S 7-7-2004, “Merlo, Pablo Ulises y otro c/ Editorial El Atlántico SAIC s / Cobro de haber e indemnización”; Juba Laboral, B42570).”* (RODRÍGUEZ SAIACH, Luis A., “Indemnizaciones Laborales”, Gowa, Buenos Aires, 2014, Tomo I, pág. 325).

“La denuncia del contrato de trabajo es un acto jurídico unilateral de carácter recepticio, que se perfecciona cuando la comunicación emitida llega a la esfera de conocimiento del denunciado y, en un todo de acuerdo a lo normado por el art. 243, LCT, el despido dispuesto por justa causa debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, no admitiéndose ante la demanda que promoviere la parte interesada, la modificación de la causal consignada en las comunicaciones referidas”. (CNAT, sala II, 19/9/2012, “Cañazares Granara, José María c/ Wurth Argentina S.A. s/ Despido,...”). (OJEDA, Raúl Horacio, “Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de

Buenos Aires”, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2014, Segunda Edición, Tomo III, pág. 253).

*“Por lo expuesto, y de conformidad con la “teoría recepticia”, que pondera la fecha de recepción de las misivas por sobre la fecha de emisión, considero que las comunicaciones postales logran su cometido en la medida en que llegan a la esfera de conocimiento del destinatario.”* (Sexta Cámara del Trabajo, de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 26.101, caratulados “TEJERO, EMILIANO ALBERTO C/ EL BUEN RAVIOL ALBERT S.A. P/ DESPIDO”, 04/05/2015).

### **Avisos de visita**

*“Por ello estimo que debe tenerse por bien efectuada y válida la notificación en cuestión ya que la omisión de la notificación obedeció a razones imputables a la demandada. No cabe dudas de que era carga de esta última concurrir a la sede postal a efectos de retirar la notificación de la que se le había dado reiterados avisos en un domicilio que, aunque no fuese el estrictamente correcto, le pertenecía y era donde el remitente se había desempeñado a sus órdenes.”* (C.N.A.T., Sala V, Ortiz Carlos Antonio c/ Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires y otros s/ despido, 26/03/2012. Cita: MJ-JU-M-72101-AR | MJJ72101 | MJJ72101).

*“No es posible hacer recaer sobre el remitente de un telegrama, por el solo hecho de haber elegido el medio de transmisión de la declaración de voluntad, las consecuencias que no derivan del escogido, sino de la negligencia del destinatario”.* (CNAT, Sala II, 31/10/79, DT, 1980-223). (ETALA, Carlos Alberto, “Contrato de Trabajo”, Astrea, Buenos Aires, 2000, 3ª edición, pág. 164).

*“Aclaro que el domicilio al cual el actor envió las comunicaciones postales acompañadas es el mismo que se encuentra consignado en los recibos de sueldo adjuntados a la demanda y que no fueron desconocidos por el accionado. **Que el informe del Correo Argentino, se dejaron dos avisos de visita para la entrega de la misiva remitida por el actor el día 05/12/2013 (fs. 8 y 37), siendo el primero de ellos el de fecha 06/12/2013. Que la ley 24.487 y el principio de buena fe el empleador está obligado a recibir las comunicaciones. Si considero que todos los telegramas anteriores fueron***

*enviados al mismo domicilio -que es el consignado en los recibos de haberes-, y fueron recepcionados conforme el informe del Correo Argentino de fs. 34, como así también aconteció con el traslado de la demanda, la cual fue debidamente contestada por el demandado; **debo tener por inequívocamente acreditado que la misiva, llegó a la esfera de conocimiento del demandado, conforme a la “teoría recepticia”** y, por ende, cumplió con su cometido.” (Sexta del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 150.714, caratulados: “CONTRERAS FRANCO NAHUEL C/ MANSON MARCELO ALEJANDRO P/ COBRO DE SALARIOS”, 21/04/2015)*

### **Rechazo de Telegramas**

*“La misma suerte tendrá la queja ensayada por el apelante contra la validación que en primera instancia se hizo de las comunicaciones telegráficas que lucen a fs. 52 y 54. Como bien lo resalta el Juez “a quo” en la sentencia bajo examen, aquéllas diligencias fueron cursadas por el actor al domicilio laboral que el recurrente reconoce como propio en la audiencia de posiciones de fs. 64; lo que resulta verificado por el informe del Correo Argentino obrante a fs. 55, el que además pone en evidencia que si tales comunicaciones no llegaron oportunamente a la esfera de conocimiento del accionado, ello no cabe más que atribuirlo a la propia voluntad de éste, toda vez que la empresa postal procedió a devolver los telegramas al remitente con el informe “rechazado”. En suma, **si el telegrama fue correctamente remitido al domicilio del destinatario, como ocurrió en el caso, pero fue devuelto con la leyenda “rechazado”, no cabe sino concluir que fue el demandado quien se rehusó a recibir las misivas.** En síntesis, todo ello me persuade acerca de la autenticidad y la validez de las comunicaciones telegráficas enviadas por el trabajador a su empleador, máxime frente a la redacción del art.1 de la ley 24.487.” (C.N.A.T., Sala I, Garofalo Alejandro Adrian c/ Chen Minghua s/ Despido, 28/03/2011. EL DIAL EXPRESS 05-05-2011).*

*“...**Que la ley 24.487 y el principio de buena fe el empleador está obligado a recibir las comunicaciones.** ...” (Sexta del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la*

Provincia, autos N° 150.714, caratulados: “CONTRERAS FRANCO NAHUEL C/ MANSON MARCELO ALEJANDRO P/ COBRO DE SALARIOS”, 21/04/2015)

*“Debo señalar que el empleador tiene la obligación de recibir y contestar las comunicaciones realizadas por sus trabajadores, conforme lo requiere el principio de buena fe. Es más, la ley establece la carga de explicarse ante las intimaciones de sus empleados, y en caso de no cumplirla, establece una presunción en su contra. (Arts. 63 y 57 de la LCT y art. 1 de la ley 24.487).”* (Sexta del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la Provincia autos N° 26.656, caratulados “PERALTA, MARIANELA DESIREE C/ LOA, SUSANA Y OTS. P/ DESPIDO”, 27/11/2014).

### **Valor del intercambio epistolar**

*“En cuanto a la calificación de la modalidad extintiva del contrato que vinculara a las otras partes, y para poder determinar tal extremo, la faena debe ineludiblemente comenzar por el intercambio postal habido entre dichas partes.- Y ello es así, en tanto que para establecer la tipología de la ruptura contractual, debe estarse al criterio ya adoptado por esta Judicatura en pleno –(y anterior integración)-, conforme el cual durante el intercambio postal acontece en suerte la “fijeza prejudicial”, esto es, la imposibilidad de modificar los motivos inicialmente invocados como fundacionales de la ruptura del contrato (Autos n° 23.309 caratulados “VIDELA Carmelo Armando c/ FRUT CAN S.A. p/ Ordinario”, pub. 06/06/2014; autos n° 23.029 caratulados “VILLAFANE CARLOS EDUARDO c/ ACUÑA ALFREDO p/ Despido”, pub. 26/11/2014).”* (Primera Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial, autos N° 25.748 caratulados “MAESTRE CRISTIAN ANDRÉS c/ PAGANO CLAUDIO p/ ORDINARIO”, 01/09/2017).

### **Intimación por diferencias salariales.**

Para reclamar diferencias salariales, se deben indicar de dónde o porqué surgen con la mayor precisión posible a los efectos de facilitar su cumplimiento y el derecho de defensa. Citar CCT, adicionales, categoría, jornada de trabajo. Igual en el reclamo de horas

suplementarias, en dónde además resulta conveniente citar la jornada que realmente cumplía.

*“Obsérvese que si el actor cobraba la suma de \$200 por mes en el período indicado, habría cobrado en el período de dos años \$4.800, suma inferior a \$4.900 que denuncia el mismo actor como sueldo mensual de convenio; es decir que durante dos años habría cobrado menos de lo que le corresponde por mes, lo que hipotéticamente significa que habría percibido el 4,08% de la remuneración mensual que le correspondía, lo que resulta ilógico e irracional, máxime en virtud de que se ha probado que el trabajador debía tomar el colectivo para ir a trabajar, y principalmente porque el trabajador no ha probado haber reclamado las diferencias salariales durante toda la relación laboral (3 años y 11 meses). Si bien la actora trata de acreditar este extremo por medio de testigos, estos toman conocimiento de los hechos por comentarios del actor, lo que le resta valor probatorio. Siguiendo el principio de primacía de la realidad, de razonabilidad, considero que la suma reclamada como diferencia salarial resulta etérea, falsa, irrazonable, desproporcionada, desmesurada, y contraria a la buena fe, que de aplicarse implicaría un verdadero abuso de derecho, el cual debo evitar. (Art. 11 y 63 de la LCT, 1071 del CC, y arts. 9 y 10 del CCC; y principios de buena fe, razonabilidad y equidad). (Sexta Cámara del Trabajo, de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 27.388, caratulados “GARRAFFO, ANTONIO SANTOS C/ SULFUR S.A. P/ DESPIDO”, 27/05/2015).*

*“...todo reclamo por diferencias salariales requiere como punto de partida y de modo indispensable pautas mínimas suficientes para que el sentenciante pueda pronunciarse sobre la validez del pedido, exigencia insoslayable, porque la presunción "iuris tantum" a favor de las afirmaciones del actor así como la inversión del "onus probandi" sobre el monto y cobro de las remuneraciones no operan cuando dichos montos son objeto de reclamo global. Desde esa misma inteligencia, las meras aseveraciones de que existen diferencias salariales, sin acompañar los datos que sustentan su pretensión, amén de obrar en desmedro del derecho defensa de la otra parte, la desproveen de fuerza probatoria. Lo primero, porque la imprecisión obstaculiza al demandado la producción de la prueba en contrario a que tiene derecho. Lo segundo, porque llegado el momento de la decisión mal puede juzgar el órgano jurisdiccional acerca de la existencia de diferencias salariales cuando no se aclaró ni de dónde provienen, sin que sea dado inferirlo siquiera ni del juramento propiamente dicho, ni*

*de otro dato alegado al demandar.” (Cámara Sexta del Trabajo, Dra. ELIANA LIS ESTEBAN, autos N 25.721, caratulados "CABALLERO, MARCELO SEBASTIAN C/ ORDAN S.A. P/ Despido”, 25/06/2014).*

**Intimación por sueldo.** El mes

### **Normas de la LCT.**

CAPITULO IV - De la extinción del contrato de trabajo por justa causa.

Art. 242. —Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Art. 243. —Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.

El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Art. 244. —Abandono del trabajo.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

### **Justa Causa:**

**Injuria:**

Elemento objetivo: Incumplimiento grave. -Cuantitativo. Cualitativo.-

Elemento subjetivo: Imputabilidad: -Enfermedad. Art. 1201 del CC. -

Agravio.

Daño. Moral. Psíquico. Económico.

### **Reacción ante la injuria:**

Causal: Invariabilidad. Varias causales. Motivos claros.

Evitar la vaguedad, la falta de certeza, la imprecisión de hechos concretos y objetivos ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Cómo?, ¿Quién?, ¿Qué?, ¿Con qué?, ¿Por qué?, etc. Términos genéricos. Evitar un daño mayor. Ambigüedad no ignorada. Aclara causa. Causas posteriores. Sentencia penal: Cosa Juzgada respecto del hecho.

Proporcional: Razonabilidad. Antecedentes.

Oportuna: Sumarios. Caducidad.

Formal. Escrita. Comunicación fehaciente.

**Non bis in ídem:** Art. 18 de la CN.

*“En razón de lo expuesto y en mérito a los principios de razonabilidad, buena fe, legalidad, resuelvo que no se ha probado el hipotético hecho o incumplimiento que hace al elemento objetivo de la injuria por la cual realizó el despido, sino que además por dicho hipotético hecho lo he inducido que se lo sancionó dos veces al empleado, primero con suspensión por diez días y luego con el despido, violando de esta manera a la regla del non bis in ídem, consagrada en el art. 18 de la Constitución Nacional.”* (Séptima Cámara, autos N° 9.783, caratulados “ESPARZA, WALTER EDUARDO C/ VELOCIDAD TIEMPO CERO S.A. Y OTS. P/ DESPIDO”, 18/12/2015).

*“...a la actora se la ha sancionado dos veces por los mismos hechos, primero por una suspensión y luego por despido, ya que tan solo trabajó un día luego de la suspensión, y los numerosos hechos en que se sujeta la suspensión narrados en las actas 318 y 327 son tantos, no me permiten pensar que sean distintos a los que la demandada trata de motivar en su causa genérica del despido, por lo que concluyo que se ha violado de esta manera a la regla del non bis in ídem, consagrada en el art. 18 de la Constitución Nacional.”* (Séptima Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, autos N° 152.013, caratulados “MILANI ANDREA ESTER C/ FUNDACIÓN TOMAS ALVA EDISON P/ DESPIDO”, 22/02/2016).

### **Carga de la prueba.**

*“Quien alega un hecho como justa causa de despido, debe probarlo. Luego, la calificación de la injuria queda librada a la decisión judicial, debiendo para ello tomar en consideración las relaciones interpersonales que resultan del contrato laboral, las modalidades y circunstancias personales en el caso concreto. Entonces, la conducta que habría configurado la injuria laboral, constituye una cuestión de hecho subjetiva pero de valoración objetiva que compete exclusivamente a los jueces. Esta valoración debe ser hecha prudencialmente, con discernimiento y buen juicio y considerando siempre los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.”* (6° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN, Expte.: 19725 - VILLALBA LORENA BEATRIZ C/ COLEGIO TOMAS ALVA EDISON. 04/03/2013).

*“Quien invoque que ha existido un despido verbal deberá acreditar el hecho.”* (TULA, Diego J., “Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo”, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2017, pág. 224).

### **Despido verbal**

*“Si el empleador no pretende justificar su decisión rupturista, la ley no le exige formalidad alguna, requiriéndose que aquella manifestación verbal o escrita debe llegar a conocimiento del obrero - entre en su esfera de conocimiento - .”* (S.C.J.M., Sala II, Expte.: 101361 - CORDOBA RODOLFO EMMANUEL EN J 984 CORDOBA RODOLFO EMMANUEL C/AVICOLA LUJAN DE CUYO S.A. Y OTS. P/DESP. S/INC., 25/06/2012, LS 439-245).

*“In re, los demandados despidieron verbalmente a la actora, y violando el principio de buena fe y el art. 1 de la ley 24.487, rechazaron las comunicaciones por ella remitidas –no las recibieron-, entre estas, la intimación a que se aclare su situación laboral ante el despido verbal efectuado, lo que implica una actitud reconociente del despido. (Art. 57 de la LCT y 919 del C.C.)”* (Sexta del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la

Provincia, autos N° 26.656, caratulados “PERALTA, MARIANELA DESIREE C/ LOA, SUSANA Y OTS. P/ DESPIDO”, 27/11/2014).

*“El despido es un acto jurídico unilateral de carácter derogatorio que pone fin ex nunc a la relación contractual. También cabe señalar que se trata de un acto jurídico unilateral de carácter recepticio, y esto significa que el acto no se considerará perfeccionado hasta que la comunicación llegue al conocimiento real o presunto de la parte, es decir, según la teoría de la recepción, el acto jurídico del despido se considerará perfeccionado cuando la notificación es recibida por el destinatario o llegue a la esfera de su conocimiento. En el caso, la actora en su demanda afirmó que fue despedida verbalmente a principios del mes de noviembre de 2011, y ello implica que la extinción del vínculo se ha producido y notificado en forma verbal por el empleador, y como la trabajadora reconoció el hecho de dicha notificación, atendiendo el carácter recepticio ya referido, corresponde tener por cierta la fecha de extinción el día en que comunicó el despido verbal, y su carácter de incausado.”* (CÁMARA DE APELACIONES DE GENERAL PICO, La Pampa, Fuentes, Nélidea Beatriz c/ Gutiérrez, Raquel y otro s/laboral, 21/08/2014, EL DIAL EXPRESS 06-11-2014).

*“El despido verbal es siempre injustificado, porque no se expresan las causas en que se funda la ruptura del contrato de trabajo (art. 243 L.C.T.), y por ello proceden la indemnización por despido injustificado (art. 245) y la sustitutiva de preaviso que establecen los arts. 231 y 232 de la L.C.T.”* (1° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN Magistrado/s: CAMPELLONE-CANO-SALASSA, Expte.: 27448 - GONZÁLEZ, ROSARIO RICARDO LACÓM Y DIEGO LACÓM ORDINARIO, 12/02/1997).

*“Surgiendo claro que la relación laboral se extingue por despido verbal, resultan de aplicación los arts. 242 y 245 de la ley de Contrato de Trabajo. Esta forma de extinción no reúne los recaudos del art. 243 de la citada ley, ni contiene injuria alguna, por tanto corresponde hacer lugar a las indemnizaciones previstas por el art. 245 de la ley de Contrato de Trabajo”.* (3° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN Magistrado/s: RAUEK DE YANZÓN-ARROYO-CATAPANO, Expte.: 34563 - CARRIZO, MARTHA VILMA C/ HEREDIA RAMIS, CLAUDIA ANDREA P/ ORDINARIO, 14/03/2008, LS 012-000).

*“En el presente caso, el trabajador **ante el despido verbal** que denuncia, intima a la parte empleadora a que se le aclare su relación laboral. Ante tal emplazamiento, **la empleadora guarda silencio**, a pesar de tener la obligación legal de explicarse, lo que de conformidad con los arts. 57 de la LCT y arts. 262 y 263 del CCC, **implica una manifestación de voluntad que confirma o transparenta el despido verbal alegado por el trabajador. Quien calla otorga. Qui tacet concentrere.**” (Primera Cámara del Trabajo, Segunda Circunscripción Judicial de la provincia, autos N° 25.748, caratulados "MAESTRE CRISTIAN ANDRES c/ PAGANO CLAUDIO p/ ORDINARIO ", de fecha 01/09/2017, Voto Ampliatorio”*

*“En cuanto a la ruptura del vínculo laboral, coincido en que es el trabajador quien debe acreditar la existencia del despido verbal; pero en la presente causa considero que el desahucio se produce por el despido indirecto efectuado por el trabajador, en mérito a los siguientes fundamentos. En el caso de autos, la actora remite telegrama ley 23.789, de fecha 30/03/2015, por el cual denuncia un despido verbal, le notifica su estado de embarazo y emplaza a su correcta registración. (fs. 12). **...La demandada rechaza el telegrama citado, por medio de carta documento del Correo Andreani, de fecha 06/04/2015, por “...improcedente, falaz y malicioso. Niego que usted haya trabajado en relación de dependencia bajo mis órdenes desde el día 03 de Mayo de 2014 en tareas habituales de personal técnico especializado. Niego que usted me notificara su estado de gravidez por ningún medio al día de la fecha...”.** De la prueba antes señalada, advierto un rotundo rechazo a lo expresado y requerido por la parte actora; lo que incluye al despido verbal denunciado. ... Ante la carta documento remitida por su contraria, la parte actora la rechaza, a través de Telegrama Obrero de fecha 08/04/2015, y se considera despedida fundándose en que la demandada desconoció su contrato de trabajo, estado de gravidez y diferencias salariales.” (Primera Cámara del Trabajo, Segunda Circunscripción Judicial de la provincia, autos N° 25315, caratulados “CASTRO GISELA MARIANA C/ DI NASSO ELISA Y OTROS P/ ORDINARIO”, de fecha 17/04/2017, Voto Minoritario).*

*“Si bien la norma no lo requiere, se coincide a nivel doctrinario y jurisprudencial que la notificación, ex more, sea mediante carta documento o telegrama o por acta notarial, pues ello le otorga, al decir del mencionado Ojeda, ciertos atributos indispensables tales como la certeza, la bilateralidad y la fecha cierta que favorecen el*

derecho de las partes y facilitan la prueba. Es por tal motivo que **el despido verbal** no posee los mismos efectos y que **se requiera** de quien pretenda invocar que ha sido separado de su función por voluntad de su empleador, **que previamente emplaze al mismo a que “aclare su situación laboral” para que ello, según la respuesta o conducta del destinatario, configure formalmente el distracto. ... existen en la causa dos presunciones legales configuradas: el silencio de la empleadora al envío postal del trabajador y la rebeldía declarada** y firme del accionado de autos. La disyuntiva que se nos presenta en esta instancia es si tales presunciones pueden suplir la no existencia de instrumento o prueba que acredite el finiquite. Es aquí donde tomo un camino distinto al de mi compañera de labores, pues **considero que el resultado no ha de ser afirmativo, ya que los referidos institutos, desde mi perspectiva, no suplen la carencia que se ha hecho notar.**

<Voto Mayoritario> “La falta de contestación de la demanda que dio lugar a la declaración de rebeldía en estos autos, conforme los artículos 12, 45 y concordantes del Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza, hacen surgir presunciones favorables a la parte actora, las que no han sido desvirtuadas por prueba en contrario.... En el caso particular la ausencia de causa que justifique la ruptura del contrato de trabajo torna procedente las indemnizaciones establecidas por los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.” <Voto Minoritario> (Segunda Cámara del Trabajo, Segunda Circunscripción Judicial, autos N° 12.991 caratulados “CORVALÁN JORGE JOSÉ MARTÍN C/ CLUB SPORTIVO BALLOFFET P/ ORDINARIO”, 10/04/2017).

### **Presunción por Silencio**

Respecto del silencio, nuestra Suprema Corte de Justicia Provincial: “**La L.C.T. establece presunción “iuris tantum” a favor del trabajador en caso de silencio del empleador a un emplazamiento.** Esa actitud configura un accionar contrario al principio de la buena fe que debe prevalecer en el contrato de trabajo, a fin de evitar la incertidumbre del trabajador sobre las circunstancias de la relación laboral. Sin perjuicio de lo que expresa el art. 57 L.C.T. en cuanto al valor presuncional del silencio, hay que integrar esa norma con el art. 919 del C. Civil y considerar que **el silencio observado por el empleador frente a la intimación del trabajador importa manifestación de voluntad**

*conforme a interrogación porque había una obligación de explicarse ante la ley*". (S.C.J.M., Expte.: 77.003, "Colegio Notarial de Mendoza en J. 32.395 Doctorovich Alejandro M. c. Colegio Notarial de Mendoza p/ Desp. s/ Inc. – Cas.", 24-06-04, LS. 338 – 137).

*"También advierto que el Telegrama ley 23.789 de la actora, remitido el 29/06/2011, por el cual intima a la demandada a su correcta registración y en donde indica: fecha real de ingreso el 11/04/2011, la categoría de recepcionista, y la jornada laboral de lunes a sábados de 09.00 a 16.00 hs., de lunes a sábado; no fue respondido por la demandada a pesar de que a fs. 26 vta. de su escrito de contestación de demanda reconoce haber recepcionado el telegrama el día 29/06/2011. Por lo que el silencio efectuado por la demandada ante la intimación fehaciente de la actora, viola el principio de buena fe (art. 63 de la LCT), y le resulta aplicable la presunción establecida en el art. 57 de la LCT y 919 del C.C."* (Sexta Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 26.300, caratulados "GARCÍA, DANIELA YOLANDA C/ XA S.A. P/ DESPIDO", 18/03/2015).

#### **Silencio. Negativa de recepción del Telegrama Rupturista e Innecesariedad de su remisión**

*"Esta Corte tiene dicho sobre el tema que el principio del art. 10 la L.C.T. que privilegia la continuidad de la relación laboral es aplicable al supuesto del empleador injuriado que emplaza al trabajador a enmendarse, bajo apercibimiento de despido. En virtud del art. 10 LCT es imprescindible a los fines de la ruptura una segunda comunicación que concrete la voluntad rescisoria. En cambio si la intimación parte del trabajador, frente al silencio del patrón se consuma la ruptura y es superabundante exigirle al obrero otra comunicación escrita reiterativa de la anterior (LS223-073)."* (S.C.J.M., Sala II, causa N° 101.361, caratulados: "CORDOBA RODOLFO EMMANUEL EN J° 984 CORDOBA RODOLFO EMMANUEL C/AVICOLA LUJAN DE CUYO S.A. Y OTS. P/ DESP." S/INC. – CAS.", 25/06/2012).

*"La actitud pasiva de la empleadora, posterior al emplazamiento realizado por el empleado, hace innecesario erigir una nueva notificación de la decisión del obrero, que*

*ya había anticipado en el telegrama emplazatorio la ruptura del vínculo, surgiendo del mismo la causal de injuria: suspensiones ilegales y falta de pago de salario; como también la intención del distracto, sujeta a condición del cumplimiento de la empleadora de sus obligaciones legales; siempre que no hayan cambiado las circunstancias objetivas que provocaron el distracto.*” (S.C.J.M., Sala II, causa N° 48093 - MURELLO JUAN B. EN J: MURELLO JUAN B. CRISTALERIAS DE CUYO S.A. ORDINARIO – CASACION, 19/03/1992, LS 226-332).

*“El principio del art. 10 la L.C.T. que privilegia la continuidad de la relación laboral es aplicable al supuesto del **empleador** injuriado que emplaza al trabajador a enmendarse, bajo apercibimiento de despido. En virtud del art. 10 es imprescindible a los fines de la ruptura una segunda comunicación que concrete la voluntad rescisoria. En cambio si la intimación parte del trabajador, frente al silencio del patrón se consuma la ruptura y es superabundante exigirle al obrero otra comunicación escrita reiterativa de la anterior.”* (S.C.J.M., SALA II, Expte.: 47843 - CARRERAS CARLOS ANTONIO EN J: SOSA DESIDERIO Y OTROS RECTIFICACIONES PALOMBARINI S.A. ORDINARIO – INCONSTITUCIONALIDAD, 17/09/1991, LS 223-073).

*“Ante la falta de respuesta del empleador al emplazamiento cursado por el trabajador, para que de cumplimiento a alguna obligación emergente del contrato de trabajo incumplida o ante su silencio frente a un emplazamiento en tal sentido, si el ex trabajador no remite una nueva pieza cartular anoticiándolo que se considera gravemente agraviado y se coloca en situación de auto despido por su exclusiva responsabilidad, el despido indirecto resulta igualmente procedente.”* (7° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN, Magistrado/s: SIMO, Expte.: 4594 - LOPEZ, INES MARIA C/ ARREDONDO S.A. P/ DESPIDO., 28/12/2012).

*“Atento a la negativa de recepción de los telegramas por parte de la firma demandada en el capítulo II de su escrito de contestación de demanda in fine, señalo que resulta innecesario la recepción del telegrama rupturista de fecha 03/08/2011, por parte de la firma demandada, dado que ésta no respondió la intimación en debido tiempo y ni siquiera cumplió con la obligación requerida en el plazo legal otorgado para ello. Siguiendo el criterio de la S.C.J.M., el cual ha sido sostenido en el tiempo con distintas integraciones, resulta innecesario la remisión por parte del actor de un segundo telegrama*

*rupturista, cuando el demandado ha guardado silencio ante intimaciones como la que nos ocupa, por lo que el silencio guardado por la sociedad demandada, produce la ruptura de la relación laboral, sin necesidad que el actor así lo indique en misiva posterior.”* (Sexta Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 26.300, caratulados “GARCÍA, DANIELA YOLANDA C/ XA S.A. P/ DESPIDO”, 18/03/2015).

### **Silencio ante intimación tendiente a la registraci3n laboral**

*“Ante las intimaciones del trabajador por la regularizaci3n de diversos incumplimientos patronales tales como registraci3n, pago de diferencias salariales, y el silencio del empleador a tales requerimientos, asiste raz3n al trabajador a considerarse en situaci3n de despido.”* (6° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN Magistrado/s: LORENTE, Expte.: 19416 - REYES, JUAN MANUEL ÁNGEL C/ SABINA, MIRTA BEATRIZ Y OTS. P/ DESPIDO. 19/04/2011)

*“El contenido de las comunicaciones postales cursadas antes de la promoci3n de la demanda, revela sin lugar a dudas que la decisi3n extintiva adoptada por la accionante resulta plenamente ajustada a derecho toda vez que ante los legítimos reclamos de aquella persiguiendo la debida inscripci3n de la relaci3n laboral, el pago de rubros de carácter alimentario y la aclaraci3n de la situaci3n ante la negativa de tareas, la empleadora se abstuvo de contestar, por lo que se tienen por ciertos los graves incumplimientos de las esenciales obligaciones patronales configurando ello una grave injuria laboral habilitante del autodespido operado de conformidad con lo dispuesto en los arts. 62, 63, 74, 78, 242, 246 y concordantes de la LCT y art. 7 de la Ley 24.013.”* (2° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN Magistrado/s: BALDUCCI, Expte.: 43.937 - FIAÑO LILIANA NOEMI C/ RESINOVSKY SAUL Y OT. P/ DESPIDO, 15/08/2012)

*“La ausencia de respuesta o silencio por parte de la empleadora faculta al trabajador a considerarse en situaci3n de despido indirecto.”* (5° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN Magistrado/s: SANCHEZ REY, Expte.: 17.866 - FLORES EMILIO FEDERICO V/ BODEGA Y VIÑEDOS MAURICIO LORCA S.A. P/ DESPIDO. 02/09/2011).

**Silencio. Supuesto ardid de los empleados que recibieron los telegramas.**

*“En relación a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, entiendo que se ha acreditado en autos con el oficio debidamente diligenciado del Correo Argentino de fs. 95/99, por el cual se corrobora que la demandada efectivamente recibió los telegramas ley 23.789 de fs. 3/5 remitidas por el actor a la firma demandada, y por corolario opera en su contra la presunción sustantiva del art. 57 L.C.T, por no responder a las intimaciones cursadas por el accionante. Resalto que sendas piezas postales (Telegramas Ley 23.789, TCL 76524155, de fecha 21/07/2010 y TCL 76524443, de fecha 27/07/2010 <fs. 3 y 5 o 98/99) fueron remitidas por el actor a la demandada, al mismo domicilio denunciado en el escrito de demanda, de calle Acceso Sur, Km. 3,5; San Francisco del Monte, Godoy Cruz, Mendoza; domicilio éste donde se le notificó a la accionada de la demanda, mediante cédula de notificación cuya constancia se halla a fs. 42 (instrumento público conforme art. 949 C.C.); y al ser coincidentes los domicilios, debo tener por inequívocamente acreditado que las misivas, **llegaron a la esfera de conocimiento de la demandada, conforme a la “teoría recepticia”** y, por ende, cumplieron con el cometido para el cual estaban destinadas.” (Cámara Sexta del Trabajo, autos N° 22.614, caratulados: “BARROSO, ÁNGEL C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. P/ DESPIDO”, 05/05/2014).*

En similar sentido se han pronunciado las Excmas. Cámaras de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza: PRIMERA CÁMARA DEL TRABAJO, expediente N° 13-01921902-4(44892), “SUAREZ, MIGUEL ANGEL C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. S/ Despido, publicado 19/03/2014; SEGUNDA CÁMARA DEL TRABAJO, autos 43387, “LOPEZ, JOAQUIN EDUARDO C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. p/ Despido”, 21/08/2013; CUARTA CÁMARA DEL TRABAJO, 23077, FLORES, ALFREDO C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. p/ Despido, publicado 10/12/2013; QUINTA CÁMARA DEL TRABAJO, autos N° 21758, caratulados VAGLIENTE, DANIEL ALBERTO C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. p/ Despido, publicado 25/02/2014; SEXTA CÁMARA DEL TRABAJO, autos N° 22.609, caratulados “LOPEZ, JESUS HUMBERTO C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. p/

Despido”, publicado 11/06/2013; y SÉPTIMA CÁMARA DEL TRABAJO, autos N° 6.444, caratulados “CABAÑEZ, HUMBERTO C/ IEF LATINOAMERICANA S.A. p/ Despido, publicado 09/10/2012.

### **Respuesta extemporánea ante intimación tendiente a la registraci3n laboral**

*“Claramente se observa del intercambio epistolar que en fecha 03/08/2011, la actora se consider3 despida por el silencio guardado por la firma demandada ante la intimaci3n por ella efectuada. Es decir, que la causa del despido es el silencio en que ha incurrido la demandada (art. 57 de la LCT), que no es otra cosa que **la falta de respuesta en debido tiempo a la intimaci3n formulada por la actora en cuanto a que se procediera a su correcta registraci3n**, que in re correspondi3a en m3rito a lo resuelto en la primera cuesti3n. **Que el telegrama rupturista fue emitido una vez cumplido el plazo de treinta d3as otorgado para su registraci3n**. Desde ya me adelanto, que considero que la falta de respuesta en debido tiempo por parte del empleador a la intimaci3n efectuada por la trabajadora a que se la registre -claramente determinada en la misiva-, como una causa de suficiente entidad que genera injuria suficiente para romper el v3nculo laboral. (Arts. 9, 57, 62, 63, 242 y 243 de la LCT).”* (Sexta C3mara del Trabajo, Primera Circunscripci3n Judicial de la Provincia, autos N° 26.300, caratulados “GARC3A, DANIELA YOLANDA C/ XA S.A. P/ DESPIDO”, 18/03/2015).

### **Respuesta tempor3nea. Inexistencia de silencio. Despido pret3rmino**

*“Al analizar la ruptura del v3nculo laboral, determin3 que el telegrama del actor de fecha 14/09/2012 (en el cual se intima en el plazo de 48 horas a otorgar ocupaci3n efectiva y a su registraci3n, fs. 04 y 120 del expediente principal), ingres3 a la esfera de conocimiento de la empresa GVS Argentina S.A. el d3a 17/09/2012, seg3n consta en informe del Correo Argentino (fs. 126) y reconocido por el propio recurrente a fs. 24 de los presentes autos. Luego, el d3a 18/09/2012 (fs. 08 y 122 del principal), es decir un d3a despu3s, **el actor se considera despido sin considerar el plazo de 48 horas que 3l mismo otorg3**. Sobre ello, pretende err3neamente el quejoso valorar la conducta del demandado*

*obviando la falta de cumplimiento del actor, respecto del emplazamiento que él mismo formuló. c. El art. 57 LCT establece una presunción a favor del trabajador -iuris tantum- en caso de silencio del empleador, a fin de otorgar certeza a los requerimientos laborales. Para que dicha presunción sea procedente -además del contexto fáctico esencial, la existencia de un contrato de trabajo-, resulta fundamental que el plazo establecido por el propio legislador se encuentre cumplido, para así juzgar la respuesta del empleador como oportuna o no. De lo contrario, **una actitud apresurada del trabajador implica que no se encuentren cumplidos uno de los presupuestos para que opere la presunción e incluso, resulta una falta al deber fundamental de buena fe al que deben atenerse las partes de la relación laboral (art. 63 LCT).**” (S.C.J.M., Sala II, causa N° 13-02002304-4/1, caratulada: “VERA, VICTOR MANUEL EN J: N° 26.751 “VERA, VICTOR MANUEL C/ G.V.S. ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO” P/ REC.EXT.DE INSCONSTIT-CASACIÓN, 19/04/2016).*

*“Debe rechazarse la demanda promovida por un trabajador que se consideró despedido ante el silencio del empleador frente a la intimación cursada a los fines de que aclarara su situación laboral, si el plazo establecido en el art. 57 de la Ley de Contrato de Trabajo aún no se encontraba vencido al momento en que se consideró, en tanto vencía en la medianoche de ese día. (CNTrab., sala I, 2010/04/22, Mussini, Marcelo Roberto c/ Obra social del Personal de Dirección de Acción social ASE”, La Ley Online; AR/JUR16986/2010)” (ETALA, Juan José (h) y SIMON, Julio César –directores-, Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, Buenos Aires, 2012, Tomo I, pág. 251).*

*“Resulta injustificada, por prematura, la decisión del trabajador de extinguir la relación laboral en virtud del silencio de **la patronal** ante la misiva cursada para que aclarase su situación laboral, toda vez que este último **respondió tal requerimiento dentro del plazo previsto en el art. 57 de la ley 20.744**, y la actora no arbitró los medios probatorios pertinentes para acreditar que hubiera recepcionado la respuesta una vez vencido dicho término. (CNTrab., sala II, 2010/02/26, Bonada, María Valeria c/ Asociación Civil Hospital Alemán”, La Ley Online, AR/JUR/4075/2010)”, (Ibídem, pág. 252).*

*“Resulta injustificada por apresurada e intempestiva la situación de despido en que se colocó un trabajador ante la falta de respuesta de su empleadora frente a la intimación*

que le cursó para que dejara sin efecto la sanción disciplinaria que le había impuesto y diera cumplimiento a la correcta registración laboral, pues **la respuesta del principal fue emitida dentro del plazo de dos días estipulado en el art. 57 de la ley de Contrato de Trabajo** (DT, t. 1976-238. (SC Buenos aires, 2007/10/17, “Rodriguez, Horacio Adalberto c/ Plastex S.A.”, DT, 2008 (enero), 85 – DJ, 2008/02/06, 299; AR/JUR/7133/2007.” (Ídem, pág. 254/255).

“Sin embargo, **tal silencio no existió, toda vez que ni siquiera había transcurrido aquel exiguo plazo de 48 horas y el demandado respondió, precisamente al otro día de recibir el telegrama ley**, y conforme a la Teoría receptiva claramente se observa que el empleador recibió el 01/03/2005 y respondió el 02/03/2005, respuesta cuyo aviso de visita se dejó el día 04/03/2005; es decir respondió en debido tiempo y forma mediante telegrama colacionado, y la actora recibió respuesta -aviso de visita- en un plazo prudencial, justamente el mismo día en que prematuramente remite el telegrama por el cual se da por despedida, 04/03/2005.” (Sexta Cámara del Trabajo, autos N° 16.907, caratulados “SÁNCHEZ, MARÍA CRISTINA C/ SUPERMERCADO SOL Y OTS. P/ DESPIDO”, 04/07/2014).

### **Contemporaneidad de misivas rupturistas**

“La declaración de la cesantía dispuesta por el empleador como la del trabajador que se considera despedido resten ambas el carácter de recepticios de modo tal que una vez que la primera comunicación llega la esfera jurídica del destinatario, la extinción contractual queda consumada y deviene entonces improcedente toda consideración respecto de la conducta que posteriormente asuman el trabajador o el principal, en tanto se sustentan en la afirmación de una relación de trabajo ya extinguida.” (RODRÍGUEZ SAIACH, Luis A., “Indemnizaciones Laborales”, Gowa, Buenos Aires, 2014, Tomo I, pág. 325).

“De los intercambios epistolares observo que la firma demandada por medio de su CD de fecha 04/12/2013, refiere la extinción de la relación laboral en los términos del art. 241 de la LCT (fs. 7 y 160); y dicha misiva es notificada al actor el día 05/12/2013 según el informe de fs. 159. Motivo por el cual, señalo que **ésta es la comunicación rupturista de la**

*relación laboral, por ser la primera -de las destinadas a extinguir el vínculo- que llega a la esfera de conocimiento de su destinatario, conforme al principio general del derecho prior tempore, priore iure y la teoría recepticia; cuya aplicación se ajusta al derecho constitucional de defensa, a los principios de buena fe y razonabilidad, y a la ponderación de la prueba conforme a la regla de la sana crítica racional. Es decir, que tengo por acreditado que la misiva de la demandada de fecha 04/12/2013, llegó a la esfera de conocimiento del actor el día 05/12/2013, conforme a la “teoría recepticia”; y por ende, cumplió con su cometido de manera previa a la remisión del telegrama de fecha 06/12/2013 por parte del actor. (Ver fs. 180 y 185). Por corolario la relación laboral se extinguió el día 05/12/2013.” (Primera Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 24.676, caratulados “MARTÍNEZ, BERNARDO BRUNO C/ EXTREMO TURISMO AVENTURA Y OTS. P/ DESPIDO”, 01/11/2017).*

#### **Justa causa genérica, ambigua, abstracta, y/o imprecisa.**

*“En efecto, como sostuvo Pose (Pose, “Reflexiones sobre la flexibilidad del art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo”, cit. p. 442), “el artículo 243 de la LCT es una norma axiológicamente valiosa que debe ser preservada y sólo factible de aplicación flexible en supuestos de excepción donde la rigidez normativa pueda implicar iniquidad manifiesta con violación del valor de justicia.”. En efecto, se ha sostenido que no cubre los recaudos legales la comunicación que menciona como causa del despido: ...las “inconductas” genéricas; manifestaciones genéricas tales como basar el despido en “reiterados incumplimientos”, “irregularidades”; las “injurias reiteradas”; por “grave incumplimiento y negligencia en el desempeño de sus tareas”; la imputación de “graves irregularidades en el desempeño de sus funciones”;...”. (OJEDA, Raúl Horacio (Coordinador), “Ley de Contrato de Trabajo”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, 2ª edición, Tomo III, pág. 388).*

*“Cuando se invoca la extinción del contrato con justa causa, las formalidades establecidas por el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, son de cumplimiento ineludible; es por ello que las expresiones genéricas, ambiguas, sin precisión, en modo alguno constituyen una clara manifestación de los motivos que exige el citado artículo, comprometiendo la adecuada defensa del trabajador, en tanto éste no es correctamente*

*anoticiado de las circunstancias de persona, modo, tiempo y lugar que deben ser expresadas como motivos justificatorios del distracto.” (2° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN, Magistrado/s: GABUTTI - LLATSER - LUQUEZ, Expte.: 49033 - GARRO LUIS PABLO C/GRUPO MALANCA S.R.L. P/DESPIDO - 20744, 25/08/2015).*

*“Si en la comunicación de despido no se expresa un motivo legal por el cual se produce el distracto, conforme los arts. 242 y 243 LCT, la misma valdrá como denuncia inmotivada, ya que lo que se impone al empleador es una forma del acto que debe comunicarse por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La omisión o negativa del empleador sólo priva a éste del efecto que la ley relaciona con un despido con un despido por justa causa. Por lo tanto, en virtud de la omisión mencionada se debe considerar al despido como incausado y como tal injustificado.” (3° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN, Magistrado/s: CATAPANO - RAUEK DE YANZON - ARROYO, Expte.: 46411 - FUNES GUSTAVO EXEQUIEL C/ IRON BLACK & OIL SA DESPIDO - 20744, 02/09/2014).*

*“...el distracto se produjo con la comunicación epistolar remitida por la demandada, en fecha 25/08/2014; y que la causa de despido allí indicada, “continuos incumplimientos del estatuto docente”, es excesivamente genérica, abstracta, imprecisa y oscura, por lo que no cumple con lo expresado por el art. 243 de la LCT y viola el derecho de defensa de la parte actora,...” (Séptima Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, autos N° 152.013, caratulados “MILANI ANDREA ESTER C/ FUNDACIÓN TOMAS ALVA EDISON P/ DESPIDO”, 22/02/2016).*

### **Se invoca una justa causa de despido directo y luego se aclara.**

*“Contrato de Trabajo, siendo el objeto de esta norma que, previo al litigio judicial, se determine entre las partes cuál es la naturaleza de la controversia que ha de llegar a conocimiento de los magistrados, con el propósito de que no se modifique la causal de despido consignada en la comunicación rupturista, garantizando así el derecho de defensa en juicio del sujeto afectado por ella.” (4° CÁMARA LABORAL - PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN, Magistrado/s: JAIME NICOLAU, Expte.: 21169 - SOLORSA KAREN JOHANA C/MARIN GRACIELA BEATRIZ P/DESPIDO - 20744, 27/09/2012).*

*“Existen dos criterios de interpretación respecto del art. 243 de la LCT, sobre la necesidad de que los motivos del despido sean suficientemente claros. La parte actora en su demanda adhiere al restrictivo y la demandada en su contestación al amplio. Trabada así la litis, paso a consignar en qué consisten las posiciones de las partes. En resumen: **El criterio restrictivo** al que adhiere la actora, señala que las causas del despido no pueden ser ampliadas, aclaradas o modificadas con posterioridad al mismo. **Mientras que el amplio**, al que se sujeta la demandada, considera que la rigidez formal de la norma debe ceder cuando el denunciado tuviera conocimiento de la verdadera causal imputada. (Ver DE DIEGO, Julián A., “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, La Ley, Buenos Aires, 2008, 7ª edición, pág. 512/513; GRISOLÍA, Julio Armando, “Manual de Derecho Laboral”, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2015, 6ª edición, pág. 624/625; OJEDA, Raúl Horacio (Coordinador), “Ley de Contrato de Trabajo”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, 2ª edición, Tomo III, pág. 385/390). Entiendo que no obstante el principio de la primacía de la realidad, **la tesis amplia debe ser de aplicación restringida y para casos excepcionales**, en los cuales el denunciado no puede ignorar el hecho que se le imputa aún cuando la causa de despido se consigne como genérica, y tenga como finalidad evitar daños mayores. (Verbigracia: En protección a la familia, cuando la causal puede generar también el divorcio del trabajador). Pero además, la prudencia me indica que ello tiene un límite lógico, y en este sentido considero que la “excesiva” generalidad o ambigüedad no debe ser admitida como causa de despido, en mérito a lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, la finalidad perseguida por la norma, la sana crítica racional, los principios de razonabilidad, buena fe, protectorio y efectividad, y el derecho de defensa. (Arts. 14 bis, 18 y 75.22 CN).” (Séptima Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, autos N° 152.013, caratulados “MILANI ANDREA ESTER C/ FUNDACIÓN TOMAS ALVA EDISON P/ DESPIDO”, 22/02/2016).*

### **Ley Nacional de Empleo**

#### **Art. 7 de la ley 24.013**

Libro especial del art. 52 de la LCT y en el S.U.R.L. (Art. 18 de la ley 24.013 y Art. 1 decreto 2725/91 (T.O. decreto 688/1992).

#### **Art. 11 de la ley 24.013 (T.O. Ley 25.345).**

**REQUISITOS para la procedencia de las indemnizaciones de los arts. 8 (Falta de Registración), 9 (Fecha de ingreso posterior) y 10 (Remuneración Menor).**

1) Intimar al empleador, encontrándose vigente la relación laboral, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa.

2) Remitir a AFIP, dentro de las 24 hs. hábiles siguientes, copia del requerimiento enviado.

3) Esperar los 30 días corridos a contar desde la notificación de la intimación. Este último requisito resulta innecesario verbigracia si la parte demandada desconoce o niega la relación laboral. (Art. 3 del decreto 2.725/91).

*“Tal como se ha sostenido en numerosos precedentes hemos adoptado una posición determinada, esto es, considerar en forma restrictiva y apegada a la ley el tema referido a las intimaciones y el plazo de espera de los 30 días, considerando tales requisitos como de cumplimiento ineludible a los efectos de las indemnizaciones previstas en la ley 24013. Si bien los recaudos mencionados son de carácter formal, constituyen cargas procesales para el trabajador por lo que las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán, cuando el trabajador (o la asociación sindical que lo represente), cumplimente en forma fehaciente los requisitos o acciones. Por tanto, si no se cumple con alguno de ellos, no corresponde hacer lugar a las multas establecidas en los artículos 8, 9 y 10 de la ley n° 24.013. En el caso particular la actora no respeto el plazo de 30 días, habida cuenta que remitió su emplazamiento con fecha 28/10/2004, conforme la carta documento que se acompaña en autos (fs.3) y se da por despedida con fecha 3/11/2004 (fs.5), es decir antes del cumplimiento del plazo de gracia otorgado por la ley al empleador para que cumpla con la registración solicitada. Este incumplimiento tiene como consecuencia la improcedencia de las indemnizaciones solicitadas.” (S.C.J.M., causa N° 101.799 caratulada: “TAPIA JOSE OMAR Y OTS. EN J: 7436 YUNES LELIA YAMILA C/ TAPIA JOSE OMAR Y TAPIA EDUARDO ALBERTI P/ ORDINARIO S/ INC. CAS.”, 31/03/2014).*

*“Si ante el requerimiento del trabajador el empleador niega la existencia misma de la relación laboral dependiente que se le intima a registrar, mantiene silencio o desconoce la veracidad de los datos con relación a los cuales se lo emplaza a regularizar la defectuosamente registrada, el trabajador podrá válidamente considerarse injuriado y disponer el distracto de modo indirecto, y ello sin necesidad de esperar el transcurso de los 30 días, dada la posición negativa expresamente asumida. (Cfr., entre otros, “Mereles Gimenez, Aurora c/ Vicente, Marcela y otros s/ despido” – CNTrab. – Sala X – 18/2/200 – sent. 7653; “Blas Zamudio, Pdero c/ Ema Servicios S.A. s/ despido” – CNTrab. Sala III- 21/4/2003 – Sent. 84728.” (GARCIA VIOR, Andrea, -coordinadora- Colección Temas de Derecho Laboral N° 8 – “El Despido Arbitrario y sus Consecuencias Indemnizatorias”, Errepar, Buenos Aires, 2010, pág. 303).*

*“No resultaría razonable exigir al trabajador que mantenga la ruptura en suspenso por treinta días para hacerse acreedor de las multas de la ley 24.013 frente a la evidente posición contraria a regularizar la situación laboral, evidenciada, en este caso, en las misivas que intercambiaron las partes.” (CNAT, Sala III, Expte N° 26.813/01, Sent. Def. N° 84.728 del 21/4/03 “Blas Zamudio, Pedro c/ Ema Servicios SA s/ despido” <Eiras – Guibourg>).*

*“En el caso en concreto, de las constancias de autos, no advierto que se hayan cumplido con todos los requisitos exigidos para la procedencia de la multa, en particular con la comunicación a la AFIP que establece el art. 11 de la ley 24.013. En consecuencia rechazo el rubro...”. (Cámara Sexta del Trabajo, de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia, autos N° 27.963, caratulados “BENINGAZZA, JESICA ELIZABETH Y OTS. C/ COMERCIALIZADORA CARAN S.A. Y O P/ DESPIDO”, 29/05/2015).*

### **Art. 15 de la ley 24.013**

Requisitos:

- 1) Haber cursado la intimación dirigida al empleador para su correcta registración de manera plenamente justificada. (Art. 11 de la ley 24.013, no modificada)
- 2) Despido directo sin justa causa.

Despido indirecto, salvo que la causa invocada no tuviere vinculación con las previstas por los arts. 8, 9 y 10 de la LNE.

3) Que el despido se haya perfeccionado dentro de dos años desde que se hubiere cursado la intimación.

### **Ley 25.323**

#### **Art. 1 de la ley 25.323**

Sanciona a la relación laboral que al momento del despido no esté registrada o le esté de un modo deficiente.

¿Es necesario intimar? ¿Cuándo?

#### **No se acumula con las indemnizaciones de la ley 24.013.**

*“El artículo 1 de la ley 25323 dispone sobre la imposibilidad de acumular la indemnización prevista por esta normativa a las legisladas por los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013. Por lo que habiéndose cumplido en autos los requisitos de procedibilidad de la indemnización de la ley 24013, la misma fue declarada procedente, resultando entonces improcedente acumular a la misma la prevista por la ley 25323.”* (S.C.J.M., SALA N° 2, Expte.: 90.117 - AGROLATINA S.R.L. EN J° 14.554 GAMEZ GATTARI FERNANDO JOSE C/AGROLATINA S.R.L. P/DESPIDO S/CAS., 27/11/2008, LS 395-039).

#### **Registración deficiente:**

*“El incremento indemnizatorio del art. 1 de la ley 25323 ha sido previsto para los supuestos de ausencia o deficiencia de registración. La norma tiene como fundamento la eliminación del trabajo clandestino, por ello resulta improcedente cuando no media tal situación de clandestinidad, como es el caso de una relación laboral registrada en forma correcta, pero con una categoría distinta de la reclamada. En tal sentido ha sido resuelto por esta Corte en el caso “Argenfruit” (LS 391-156) y “Rojas” (LS 450-132). Lo resuelto ha sido con fundamento en lo que debe entenderse por “deficiente registración”. **Dado que la ley no ofrece explicación de tal concepto corresponde remitirse a los términos previstos en los arts. 9 y 10 de la ley 24013 que no se refiere al incorrecto registro de la categoría laboral como supuesto de irregularidad pasible de sancionar.** En este caso, y tal como informa la pericia*

contable, la relación laboral que unió al actor con la demandada, estuvo registrada en cuanto a su fecha de ingreso y categoría.- Por lo tanto no corresponde hacer lugar a la indemnización reclamada, aun cuando fuera discutible la categoría en la que fue registrado el actor.” (S.C.J.M., Sala II, causa N° 113.753, caratulada: “GORONE, FABIAN OMAR en J 22.911 GORONE, FABIAN OMAR C/ CUYOPLACAS S.A. P/DESPIDO P/INC”, Agosto 2015).

“ (i) El incremento indemnizatorio del art. 1 de la ley 25323 ha sido previsto para los supuestos de ausencia o deficiencia de registración. La norma tiene como fundamento la eliminación del trabajo clandestino, por ello resulta improcedente cuando no media tal situación de clandestinidad, como es el caso de una relación laboral registrada en forma correcta, pero con una **categoría distinta** de la reclamada. En tal sentido ha sido resuelto por esta Corte en el caso "Argenfruit" ( LS 391-156 y 412-213). También se ha dicho que **cuando la norma alude a deficiente registración lo hace en los términos previstos en los arts. 9 y 10 de la ley 24013** que no se refiere al incorrecto registro de la categoría laboral como supuesto de irregularidad pasible de sancionar. (CNAT, Sala II, Benedetti, Alejandro Fabián c. Service Men SA y ot;; 24/0472010, AR/JUR/20647/2010).- La mirada no está puesta en la causa del despido sino en la conducta del empleador es decir su comportamiento remiso (SCJMza, Sala II, Guzmán Díaz Irene c. Insignia, 23/03/2010).- (ii) En el caso en examen la vinculación laboral del actor se encontraba registrada aún cuando sostiene que debiera ser otra la categoría por aplicación de un convenio distinto por lo que, la norma citada resulta inaplicable.” (S.C.J.M., Sala II, causa N° 102687, caratulada: "EDEMISA EN J° 39292 ROJAS MIGUEL ANGEL C/ EMPRENDIMIENTO LUZ Y FUERZA SA Y OTS. P/ DESPIDO S/ INC. CAS.", 03/04/2013).

### **Art. 2 de la ley 25.323**

#### **1) Requisitos según SCJM 2013.**

a) Mora por parte del empleador en el pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 y que diera lugar a la iniciación de acción judicial u otra instancia de carácter obligatorio. (Art. 128 y 255 bis de la LCT – OCL).

b) El emplazamiento al pago por parte del empleado.

c) Falta de pago.

Autos N° 105.367, caratulada: “ARABENA RAMON ALEJANDRO EN J° 9393 "ARABENA RAMON ALE-JANDRO C/ CARLOS PEREZ Y HERMANOS S.R.L. P/ DESPIDO" S/ INC. CAS”, de fecha 05/09/2013.

## **2) Requisitos según SCJM 2016.**

a) Intimación fehaciente por parte del trabajador.

b) Falta de pago de la indemnización por parte de los responsables, en tiempo oportuno.

*“Así las cosas y existiendo intimación fehaciente por parte del trabajador a que se abonaran los rubros que se derivan de la extinción del vínculo laboral ( fs. 7), resulta innecesario sostener que la misma debe realizarse una vez constituido en mora el empleador, para que proceda la multa del art. 2 de la ley 25.323, tal como pretende el recurrente. En ese sentido este Tribunal ha sostenido que: “El objetivo perseguido por el legislador es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios, es decir, lo que se castiga es la conducta dilatoria que provoca gastos y demoras innecesarias. Para que prospere debe existir una intimación fehaciente por parte del trabajador, falta de pago de la indemnización por parte de los responsables de su pago en tiempo oportuno...” (LS 451-180).” (S.C.J.M., Sala II, causa N° 13-03602852-6/1, caratulada: “ACARTI S.A. en J° 23.843 “GARCIA, MARIO DANIEL C/ ACARTI S.A. p/ DESPIDO” p/ REC. EXT. DE CASACIÓN”, 11/05/2016).*

## **Abandono – Despido**

Elemento objetivo

Elemento subjetivo

*“...no se configura el abandono de trabajo al que alude el artículo 244 de la LCT en los supuestos en que el trabajador alega que no estaba en condiciones de prestar servicios por razones de salud, ..., porque, como se afirmó con énfasis en aquellas oportunidades, en esos casos no se abandona la relación laboral sino que se invoca una justificación para no*

*cumplir con la obligación prevista en el artículo 84 de la LCT, que puede tener un margen de litigiosidad e incluso constituir la base de un incumplimiento relevante, pero no permite concluir que existió una intención definitiva de abdicación. (...) Para resumir y ejemplificar: no se puede disponer la extinción por esta causa en los casos de huelga o de retención individual de tareas (exceptio non adimpleti contractus) en los términos del artículo 1201 del Código Civil, aunque fueran injustificadas.” (OJEDA, Raúl Horacio, Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2011, Tomo III, pág. 407/408).*

*“...para que se configure la causa de abandono de trabajo, además del cumplimiento de los requisitos objetivos, como la constitución en mora del trabajador y la persistencia de sus ausencia injustificada a sus labores; se requiere un requisito subjetivo, no acreditado en autos por la demandada, constituido por la voluntad del trabajador de no retomar ni restituirse a sus tareas.” (LIVELLARA, Carlos Alberto, “Retención de tareas por el trabajador vs. Abandono de trabajo dispuesto por el empleador”, fallo comentado: 2da. Cámara del Trabajo de Mendoza (1CJ), “Guerrero, Sergio Ceferio c/ González Aurelia p/ despido”, 23/09/2011, LLGran Cuyo 2012 (febrero), 13.)*

*“Ante el emplazamiento del empleador, el empleado que no permanece en silencio, sino que contesta amparándose en el art.1.201 C.C., y oponiéndose al mismo, hasta que aquél cumpliera con la debida registración, no evidencia intención de abandonar la relación laboral, muy por el contrario, se abstiene de concurrir como única forma de lograr su pretensión considerándola contraprestación debida en correspondencia a la propia. Previo al distracto, el empleador que es emplazado a la registración de la relación laboral, cuando él mismo no cumple con sus obligaciones. En consecuencia, de ninguna manera el despido puede justificarse mediante la aplicación del art.244 L.C.T.” (S.C.J.M., Expte.: 72339 - CÁCERES, CARLOS ALBERTO EN J: LUCATTO, FERNANDO ANTONIO CARLOS ALBERTO CÁCERES ORDINARIO - CASACIÓN – INCONSTITUCIONALIDAD, 26/02/2003, LS318-197).*

*“...debo considerar que para que se produzca el abandono - despido o incumplimiento, se requieren dos elementos por parte del trabajador, uno objetivo y el otro subjetivo. El elemento objetivo consiste en la inasistencia al lugar de trabajo por parte del trabajador, en el término por el cual fue intimado a que concurra a trabajar. ... El otro elemento es el subjetivo, y consiste en que se demuestre la voluntad o ánimo del trabajador de*

*desvincularse del medio laboral. Se exterioriza con la conducta concreta y voluntaria del actor que manifiesta su clara intención. En el caso de autos, claramente se observa la voluntad del trabajador de continuar con la relación laboral, lo expresa varias veces en sus telegramas y se pone a disposición para eventual junta médica.” (Sexta Cámara del Trabajo, autos N° 22.588, caratulados “LLANEZA GREGURAX, FERNANDA GISELLE C/ LIBERTAD S.A. P/ DESPIDO”, 02/07/2014).*

### **Comunicación del Embarazo**

*“La trabajadora embarazada debe acreditar que ha notificado en forma fehaciente al empleador de su situación de gravidez. La norma le exige comunicar al empleador su estado en forma fehaciente, mediante la presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, (Basta telegrama o una nota cuya recepción sea firmada por el empleador o el jefe de personal, salvo que el embarazo sea tan evidente que sea imposible de ser ignorado.) o requerir su comprobación por el empleador. Dicha comunicación resulta trascendente pues a partir del momento en que la notificación llega a conocimiento del empleador, la trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el empleo que la LCT reconoce durante toda la gestación y a la protección especial del artículo 178.” (S.C.J.M., SALA II, Expte.: 13019227183 - FRUTOS DE SANTA ROSA S.A. EN J: 46458 \ ROSALES, DEBORA JOHANA C/ FRUTOS SANTA ROSA S.A. P/ DESPIDO\ (46458) P/ REC. EXT. DE INS-CONSTIT-CASACION, 08/09/2016).*

*“La protección del art. 178, LCT, también es aplicable al caso de despido indirecto, ya que de otro modo el empleador colocaría a la trabajadora en condición de tener que soportar cualquier injuria durante ese plazo: el empleador que pretenda eximirse de sus efectos debe acreditar que el despido fue motivado en otra causa. (GRISOLÍA, Julio Armando, “Manual de Derecho Laboral”, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2015, 6ª edición, pág. 533).*

*“Art. 178 de la LCT. Este artículo crea la presunción legal que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del*

*embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. Esta presunción que tiene la trabajadora es iuris tantum, por lo que el empleador puede desvirtuarla mediante las pruebas pertinentes. Ergo, ostenta la carga de la prueba. In re, la parte actora pone en conocimiento de los codemandados de su estado de gravidez por medio de las misivas de fecha 20/05/2009, haciéndoles saber la fecha probable de parto 23/09/2009. (fs. 12 y 13) Además a fs. 4 acompaña certificado de nacimiento de su hijo en fecha 14/09/2009. Por medio de los telegramas ley de fecha 03/07/2009, la actora comunicó el despido indirecto (fs. 14 y 17), es decir en el período de la presunción legal establecido por el art. 178. ... corresponde admitir el rubro...” (Séptima Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, autos N° 3.922, caratulados “CASTRO, MARIANA EVA C/ RONDO REINA, LOURDES Y OTS. P/ DESPIDO”, 27/07/2016).*

### **Suspensión de la prescripción por interpelación**

*“El art. 3986 no exige para el emplazamiento y constitución en mora términos sacramentales, sino comunicación fehaciente de la obligación jurídica (constitución en mora). En efecto, el C.C. prevé que **la prescripción liberatoria también se suspende, por una sola vez, por la constitución en mora del deudor, efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiera corresponder a la prescripción de la acción. Es decir, que la norma en juego exige constitución en mora en forma auténtica. Es la autenticidad de la comunicación, lo que requiere la norma, pero no términos sacramentales para la constitución en mora. No hay dudas que un telegrama es un modo auténtico de interpelación.**” (S.C.J.M., SALA II, Expte.: 63923 - PACIFICO TITARELLI S.A. EN J. BENEGA, JOSE G. PACIFICO TITARELLI S.A. ORDINARIO - INCONSTITUCIONALIDAD – CASACION, 28/09/1999, LS 291-245).*

### **Tutela Sindical**

*“Opera la garantía sindical del candidato gremial si el empresario ha tomado conocimiento fehaciente de la postulación y ello puede definirse con certeza sin necesidad*

*de recurrir a presunciones y testigos; se le podría aplicar la doctrina de los actos propios que lleva a demostrar por hecho concretos tal conocimiento. Por lo tanto, la forma de notificación no es necesario que sea por telegrama o carta documento, ya que cualquier comunicación escrita es válida. La ley 23.551 quiere que el empresario tenga un conocimiento real y efectivo de la realización de las elecciones y de la postulación de los candidatos.”* (S.C.J.M., SALA II, Expte.: 55467 - COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD C.C.V. Y S.A. GENERAL ALVEAR LTDA. EN J: CASTRO FELIX JOSE Y OTROS C.E.C.S.A. S.A. ORDINARIO - INCONSTITUCIONALIDAD – CASACION, 18/03/1996, LS 263-388).

### **Suspensión Disciplinaria - Impugnación por Telegrama**

*“El art. 67 de la L.C.T. determina que dentro de los treinta días corridos de notificada la medida disciplinaria, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma. Vencido dicho término se le tendrá por consentida. Vale decir que lo que la ley pretende que haga el trabajador es no consentir la sanción, o sea, una manifestación clara y concreta de voluntad que implique disenso y con lo cual preserve sus derechos.”* (S.C.J.M., SALA II, Expte.: 51781 - TORRES ROA MARILUZ EN J: TORRES ROA MARILUZ FERNANDEZ Y OTIN SUSPENSION – CASACION, 01/06/1993, LS 237-005).

### **Conducta incorregible - Despido**

*“Hago notar que a esta altura del año 2012 la actora había sido suspendida por inasistencia a su lugar de trabajo veintiocho días (28), que las sanciones disciplinarias se le aplicaron gradualmente agravando la sanción, salvo la de fecha 27/11/2012 porque de hacerlo la demandada iba a superar el límite legal de 30 días en un año contados desde la primera suspensión. (Art. 228 de la LCT). Es decir que observo una conducta constante y perseverante del empleador durante el año 2012 tendiente a corregir la indisciplina del dependiente, a los efectos de posibilitar la prestación de sus servicios correctamente. (Principio de buena fe y razonabilidad). ...Además, razono que ante la inasistencia del día*

27/12/2012 por parte de la actora, ya la demandada no podía aplicar una sanción de suspensión superior o más grave que la aplicada el día 30/10/2012, por lo cual tenía dos opciones: se la despedida –máxime cuando ya había sido previamente apercibida que ello iba a acontecer de continuar con su conducta- o se la suspendía por un plazo menor para no violar con lo dispuesto por el art. 220 de la LCT y se le hacía saber que ante una inasistencia más se la iba a despedir. Esto último que es el actuar más prudente, fue conforme obró la firma demandada. (ver fs. 20 y 52). Ahora bien, luego de la sanción de suspensión impuesta el día 27/12/2012, la actora se debía reintegrar al trabajo el día 30/11/2012, sin embargo faltó a sus tareas nuevamente ese día, no obstante de habersele comunicado que ante una nueva inasistencia se la iba a despedir (ver fs. 52), con lo cual se observa de manera palpable el proceder incorrecto, desaprensivo, contrario a la buena fe con el que ha actuado la actora, además de la falta de contracción al trabajo. Considero en esta instancia, en mérito a los antecedentes de la actora que indican la reiteración compulsiva del incumplimiento y la falta de corrección de su conducta a pesar de las sanciones de suspensión que alcanzaban los 28 días en menos de un año, que el actuar de la empresa demandada ha sido correcto, prudente y se ajusta al de un buen empleador que no quiere consentir el continuo incumplimiento de la trabajadora, conforme a los principios de buena fe razonabilidad y legalidad.” (Cámara Sexta del Trabajo, autos N° 29.118, caratulados: “TORRES, ANDREA VERÓNICA C/ INTI S.A. P/ DESPIDO”, 27/07/2015).

### **Art. 80 de la LCT**

“...El decreto 146/01 (B.O 13/2/01) reglamentario de esta norma, establece el plazo perentorio de 30 días dentro del cual el empleador -una vez producida la disolución del vínculo, por cualquier causa,- debe entregar al trabajador el certificado y las constancias documentadas, no fecho se habilita al trabajador a requerirlo conforme lo establece el art. 80. En definitiva, el plazo que tiene el empleador para entregar el certificado y las constancias documentada de pago de los fondos de la seguridad social y sindicales es de treinta días corridos (30) contados desde la disolución del vínculo; de no efectuar la entrega, se habilita al trabajador para emplazarlo en dos días para que cumpla con ello; el

*incumplido al emplazamiento por parte del empleador le apareja una multa, de la que el trabajador se hace acreedor (Art. 80 LCT)...*” (Sexta Cámara del Trabajo, Primera Circunscripción Judicial, autos N° 19.134, caratulados “ESTEVEZ, ALEXIA HEBELEN C/ CONSORCIO PROPIETARIOS DE LA TORRE A-2 Y OTS. P/ DESPIDO”, 22/09/2014).

*“De lo reseñado y del repaso sobre las cartulares remitidas, observo que la actora formula dos emplazamientos respecto de la certificación de servicios y remuneraciones, uno con cierta proximidad al despido en fecha 05/11/2015 y el otro en fecha 07/01/2016; con lo cual registro el prematuro estado que acusa el requerimiento primigenio de la pretensora, el que, por otra parte, no es susceptible de ser purgado por el emplazamiento posterior que tan luego efectuó.- ...En tal inteligencia, “el requerimiento fehaciente” monta-do sobre un emplazamiento cursado antes de vencido el plazo de 30 días fijado al efecto, comporta un acto jurídico que si bien atiende el elemento material, no lo hace así respecto del temporal; de donde sigue, que el “requerimiento” así realizado, incumple con la formalidad impuesta por la Ley; y en consecuencia la indemnización del art.80° LCT deviene en obligación natural en tanto procede de un acto jurídico (requerimiento) al cuál le falta las solemnidades (extemporáneo por prematuro) que la ley exige para que produzcan efectos civiles (arg. Art.515, inc.3° CC). <Voto Mayoritario> “...entiendo que **este rubro debe prosperar por aplicación del art. 12 de la LCT.**” <Voto Minoritario> (Primera Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial, autos N° 25.748 caratulados "MAESTRE CRISTIAN ANDRÉS c/ PAGANO CLAUDIO p/ ORDINARIO ", 01/09/2017).*

### **Art. 132 bis de la LCT**

La sanción conminatoria mensual consagrada por el art. 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo **tiene por objeto lograr que el empleador ingrese los fondos retenidos indebidamente a favor de los organismos de la seguridad social o sindicales respectivos.** (S.C.J.M. en autos N° 77.581, caratulada: "SZCZYPSKI RAMON D. EN J° 11.574 "SZCZYPSKI R.D. C/BURINI V.M. P/DESP." S/INC. - CAS.", 12-10-2004).

“Para que sea procedente la sanción conminatoria establecida por el artículo 132 bis de la LCT y el artículo 1° del Decreto Reglamentario n° 146/2001, es necesario que: a) el

incumplimiento por parte del empleador, que se configura cuando al tiempo de la extinción de la relación laboral, no ha ingresado los aportes retenidos al trabajador a los organismos destinatarios de los mismos; y b) **la intimación fehaciente del trabajador, para que en el término de 30 días corridos el empleador regularice la situación, ingresando los aportes retenidos, sus intereses y multas a los organismos de la seguridad social y sindicales respectivos.**” (S.C.J.M., Expte.: 85375 - JOFRE DOMINGO EN J° 36.276 JOFRE DOMINGO C/OVIEDO ALDO CESAR P/DESPIDO S/CASACIÓN, 24/09/2007, LS 381-210).

Los requisitos a los que se supedita la procedencia de la sanción: a) retención de los aportes sindicales y de la seguridad social que indica la norma por parte del empleador. b) Omisión de depositar total o parcialmente las sumas retenidas. c) Que la omisión subsista al momento de extinguirse el contrato de trabajo. d) **La intimación fehaciente del trabajador, para que en el término de 30 días corridos el empleador regularice la situación, ingresando los aportes retenidos, sus intereses y multas a los organismos de la seguridad social y sindicales respectivos.** (Ver. OJEDA, Raúl Horacio, Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, 2da. Ed., pág. 313/315; y ETALA, Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 2008, 6ta. Ed., pág. 407/408).

En cuanto a la oportunidad del emplazamiento ver GRISOLÍA, Julio Armando, “Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, LexisNexis, Buenos Aires, 2005, 11ª ed., Tomo I, pág. 672