



**ACUERDO:** En la Ciudad de San Martín de los Andes, Provincia del Neuquén, a los doce (12) días del mes de abril del año 2017, la Sala 1 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con los señores Vocales, doctores Pablo G. Furlotti y María Julia Barrese, con la intervención de la Secretaria de Cámara, Dra. Mariel Lázaro, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"FUENTES VANESA DEL LUJAN C/ FERREYRA RAUL FABIAN S/ DESPIDO DIRECTO POR CAUSALES GENERICAS"**, (Expte. Nro.: 40378, Año: 2014), del Registro de la Secretaría Única del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° UNO de la IV Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Junín de los Andes.

De acuerdo al orden de votos sorteado, la **Dra. María Julia Barrese**, dijo:

**I.-** A fs. 184/194 se dicta la sentencia de primera instancia que admite parcialmente la demanda entablada por la Sra. Vanesa del Lujan Fuentes, condenando al Sr. Raúl Ferreyra a pagar la suma de \$76.097,99, en concepto de diferencias salariales, indemnizaciones por despido y multas, con más intereses, certificados y costas.

La parte demandada interpone recurso de apelación contra el pronunciamiento judicial a fs. 198/207, que es contestado por la parte actora a fs. 209/211/vta.

**II.- A) Agravios de la parte demandada.**

1. Argumenta que el juez de grado incurre en incongruencia al considerar injustificado el despido directo cuando la reclamante ha alegado un despido indirecto por falta de recepción de certificados médicos, no habiendo impugnado la resolución contractual formulada por la perseguida.

2. Arguye que no se ha cuestionado la recepción de la intimación y el transcurso del plazo de 24 horas en la constitución del abandono de trabajo, por lo cual no fue



objeto de prueba, siendo arbitrario que el magistrado estime injustificado el despido directo por tal motivo. Destaca que las misivas de la dependiente fueron recibidas el 25 de marzo del 2014 y que transcurrieron 7 días de ausencia y 2 días desde la intimación sin que se presentara a justificar las faltas atribuidas.

Denuncia que se deja de lado los antecedentes disciplinarios traídos y no negados, siendo manifiesta la falta de colaboración de la trabajadora en relación a las ausencias y su debida justificación, imposibilitando la cobertura de la vacante y el control médico.

3. Cuestiona que la actora no presentara los certificados médicos en el puesto de trabajo en la primera ausencia a los fines de su justificación, rechazando que la trabajadora actuara de buena fe.

Remarca que la accionante no realizó el curso de alimentos y denunció que la libreta sanitaria era retenida, lo que no se condice con la renovación de la misma con fecha 19 de marzo.

Critica que se le atribuya responsabilidad en la supuesta demora en la recepción de los telegramas cuando ello no es acreditado, habiendo recibido los telegramas de la actora el 1 de abril, cuando ya se había extinguido el vínculo laboral.

4. Señala que el juzgador considera injustificado el despido en base a que dos días de ausencia no son suficientes, abstrayéndose que la injuria laboral denunciada estaba constituida por las ausencias, la falta de renovación de la libreta sanitaria y los serios antecedentes disciplinarios, transcribiendo la misiva pertinente y denunciando que las misivas de la contraria son posteriores.

5. Insiste en la justificación del despido directo en virtud de la comprobación de las diversas causas alegadas que constituyen injuria laboral grave.



6. Se queja de la atribución de errónea registración y mal trato laboral, denunciando que ello no ha sido debidamente acreditado en autos. Afirma que la crisis laboral se desencadenó por los reiterados incumplimientos de la actora a sus obligaciones laborales y los llamados de atención del demandado.

Asegura que las testigos citadas por el sentenciante están comprendidas en las generales de la ley; una es cuñada de la actora y la otra tiene juicio pendiente contra el demandado, más allá de que sus dichos son imprecisos y contradictorios. Recuerda que la demandante no reclamó por irregularidad durante la relación y que los registros laborales son llevados en legal forma.

Reserva el caso federal y solicita se revoque el fallo recurrido, dejando sin efecto la condena formulada en su contra, con costas.

**B) Contestación de la parte actora.**

Denuncia el incumplimiento de los requisitos del art. 265 del CPCC, requiriendo se decrete la deserción del recurso e invocando el principio in dubio pro operario.

Solicita se rechace el recurso con costas.

**C) Sentencia de primera instancia.**

Principia el juez delimitando los hechos de la causa a la constitución del despido directo comunicado el 27 de marzo del 2014, siendo improcedente el despido indirecto operado con posterioridad. Asimismo, decreta que se ha alegado abandono de trabajo, no habiéndose acreditado la fecha de recepción de la intimación para verificar si se encontraba vencido el plazo otorgado en la intimación previa.

Refiere que los certificados médicos acompañados por la actora han sido autenticados y que las testigos Pacheco e Izzo dan cuenta de la errónea registración y del mal trato que recibía la trabajadora, no habiéndose presentado los libros laborales requeridos al empleador.



Destaca que la misiva solo se refirió a las faltas de los días 19 y 20 de marzo, y que la empleada manifestó su intención conservadora, renovando la libreta sanitaria y remitiendo telegramas para justificar sus ausencias y exigir el cese de los malos tratos, advirtiendo que los mismos fueron recibidos por el demandado recién el 1 de abril, a diferencia de la actora que recibiera las cartas en tiempo propio. Considera igualmente de escasa gravedad la supuesta inasistencia durante dos días en el marco de la grave crisis que atravesaba la relación laboral.

### **III.- Admisibilidad.**

En principio, a la luz de lo prescripto por el art. 265 del CPCC y lo denunciado por la parte actora, corresponde realizar el control de admisibilidad del recurso, facultad propia de este tribunal.

Atento la gravedad de la sanción estipulada en el art. 266 del código ritual, lo hago con un criterio favorable a la apertura del recurso, en miras de armonizar adecuadamente las prescripciones legales y la garantía de la defensa en juicio, en el marco del principio de congruencia. Con ello, estimo reunidos los requisitos formales a los fines de la apertura de la instancia y el tratamiento de los agravios vertidos, con las salvedades que se puntualizarán, desestimando la petición actora en tal sentido.

### **IV.- A) Constancias de la causa.**

Atento la tesis y la antítesis propuestas, considero de interés destacar los siguientes elementos fácticos.

Observo que la actora se encontraba registrada como ayudante de cocina con ingreso el 1/4/2011 (fs. 3); el intercambio telegráfico se inicia con el telegrama de intimación enviado por la trabajadora, en fecha 14 de marzo del 2014 (fs. 4), en el que reclama la regularización de la fecha de ingreso -5/1/2009- y la categoría laboral cocinera, cese de malos tratos, entrega de la libreta sanitaria y



también, pone en conocimiento un certificado médico de diagnóstico. Contesta el empleador, negando lo alegado, denunciando faltas disciplinarias de la reclamante, incumplimiento de los cursos obligatorios para la renovación de la libreta sanitaria, intima la presentación de la misma, y ante reiteradas inasistencias de los días 19 y 20 de marzo del 2014, intima para que en 24 horas se presente a trabajar la aquí accionante y justifique inasistencias, bajo apercibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo (art. 244 LCT (telegrama de fs. 13); tras lo cual remite la siguiente comunicación el 27 de marzo: "Ante sucesivas faltas injustificadas, sin aviso, de fecha 19 y 20 de marzo de 2014, silencio a intimación despacho CD N°405927923 no habiendo a la fecha tampoco presentado la libreta sanitaria renovada pese a la intimación cursada, conforme sus antecedentes y así como suspensiones y ante nuevas faltas sin aviso e injustificadas de fecha 21, 25, y 26 de marzo de 2014, considero su actitud como abandono de trabajo y disuelto vínculo laboral por su culpa." (fs. 14). El mismo día, la trabajadora remite telegrama rechazando la intimación previa, denunciando negativa a recibir la libreta como los certificados médicos (fs. 10); se acompañan sanciones disciplinarias del mismo mes del distracto (fs. 46 y 47).

El informe del correo da cuenta de que el telegrama por el cual la actora denuncia la negativa a recepcionar certificado médico del día 19 de marzo y transcribe el mismo para conocimiento del demandado, fechado 20 de marzo del 2014, fue devuelto al remitente por plazo vencido con dos avisos al destinatario (fs. 94 y 98).

En el escrito de demanda, la actora alude al despido indirecto, sin mencionar siquiera el directo y al describir el intercambio telegráfico dice que el demandado contesta el 25 de marzo y que ella responde dicha carta el 27, sin precisar cuando recibió la intimación (fs. 21 y ss.); y que el



demandado en el responde expresa textualmente: "Ante la falta de justificación de inasistencias, por la cual había sido intimada a presentarse a trabajar y continuando sin asistir a su lugar de trabajo los días 21, 25 y 26 de marzo, el día 27 de marzo de 2014, remito CD 405925689 notificando el despido por abandono de trabajo", afirmando haber recibido las misivas posteriores a la intimación con fecha 1 de abril (fs. 56 y ss.).

**B) Análisis de los agravios.**

Advierto que analizaré los agravios en forma conjunta, dada la interrelación existente en los argumentos vertidos y que los mismos se refieren a una idéntica cuestión: la desvinculación laboral.

En principio, el juez de grado bien define que la resolución contractual se produce con el despido directo por abandono de trabajo formulado por el demandado atento que es el que primero se produce en el tiempo, siendo totalmente inoperante el despido indirecto constituido por la actora, con posterioridad, dado que el contrato de trabajo ya se encontraba extinguido.

Luego, el propio accionado tanto en su comunicación del distracto como en el escrito de contestación de demanda, especifica que la resolución contractual se sustentó en el abandono de trabajo, tal como lo demuestran los textos transcritos supra, con lo cual, la postura del recurrente de argüir en los presentes agravios que existieron diversas causas para el despido directo y que las mismas no fueron consideradas, constituye una extralimitación de la traba de la litis original, violatoria de lo expresamente previsto en los arts. 243 de la LCT y 277 del CPCC.

Los hechos denunciados componían meros antecedentes de la decisión resolutoria que se basó en las supuestas inasistencias al trabajo que constituían un abandono incumplimiento.



En este sentido, la doctrina explica que el artículo 243 de la LCT consagra el principio de la invariabilidad de la causa del despido, que impide modificar la consignada en la comunicación del distracto. La invariabilidad impone el deber de expresar claramente en el respectivo telegrama, la causa que determina la disolución del vínculo, esto es, la no utilización de fórmulas genéricas, para evitar así que luego las partes puedan referirla -según su propia conveniencia- a otros hechos y crear de esta forma zonas de indefensión a la contraparte, como también ponerse en contradicción contra sus propios actos e incurrir en incongruencia. Desde esta perspectiva, el último apartado de la norma -inmutabilidad de la causa- no es nada más ni nada menos que la consecuencia directa del cumplimiento de los recaudos de la comunicación -fehaciente- efectuada por escrito, con indicación de motivos claros que justificarían el acto rescisorio, en armonía con la aplicación del principio de buena fe (Ackerman Mario-Sudera Alejandro, "Extinción de la relación laboral", Rubinzal-Culzoni Ed., p. 377).

Así, lo ha entendido la jurisprudencia uniformemente: "Cuando de las causas de cesantía se trata, existe una suerte de fijeza prejudicial en el sentido de que no se admitirá la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato consignada en la comunicación que se hiciera por escrito al trabajador, según lo dispone el art. 243 de la LCT, respecto de la invariabilidad de la causa de despido" (SCBA, 15.5.84, DT 1984-B-1101).

Ahora, situados en el supuesto del abandono de trabajo, pesaba sobre el empleador probar que el mismo fue constituido en legal forma en los términos del art. 244 de la LCT, es decir, que era fundamental acreditar la fehaciente intimación previa y el transcurso del plazo correspondiente a los fines de convalidar el distracto justificado.



Si bien la actora reconoce la recepción de la misiva, no se precisa ni se informa en autos cuando se produjo la notificación, por lo cual, el juez estimó intempestivo el despido operado.

Resulta asimismo exiguo el plazo de 24 horas otorgado a la trabajadora (art. 57 de la LCT). Es importante contextualizar la extinción contractual, dado que existía un conflicto previo entre las partes tal como lo demuestra la primer intimación realizada por la demandante con diversos reclamos laborales, las sanciones disciplinarias impuestas por el perseguido en el mismo mes del distracto, y en cuanto a las ausencias, se han autenticado los certificados médicos que justifican las inasistencias puntuales de los días 19 y 20 de marzo (fs. 18 A y B), tal cual lo menciona el magistrado de la anterior instancia, lo que torna también injustificado el despido con tal motivo.

Se advierte como aspecto relevante, que la comunicación en la que la empleada denuncia justamente la negativa del patrón a recibir los certificados médicos-justificación de las faltas denunciadas- es devuelta al remitente porque el destinatario no acude al correo tras dos avisos en el domicilio, es decir, que queda claramente expuesta la actitud y conducta del empleador, quien recibe los telegramas obreros después de la constitución del despido directo.

Recordemos que es obligación de las partes de un contrato de trabajo recibir las comunicaciones formales en razón del principio elemental de buena fe (arts. 62 y 63 de la LCT) y, particularmente, es carga del empleador explicarse ante el requerimiento del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el mismo, una presunción en su contra (art. 57 de la LCT y art. 1 ley 24.487).





El abandono como incumplimiento consiste en la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador. El artículo 244 de la LCT introduce un recaudo adicional en la decisión de finalizar el vínculo con invocación de esta injuria, al establecer la obligación de intimación previa por el plazo que impongan las modalidades del caso; sin el cumplimiento de este requisito, el empleador se encontraría obligado a resarcir económicamente al trabajador por su decisión (Ackerman Mario-Tosca Diego, "Tratado de Derecho del Trabajo", t. IV, p. 203).

"Las respuestas del trabajador ante las intimaciones cursadas por la empleadora para que retomara tareas, en el sentido de que se encontraba enfermo e imposibilitado para trabajar, poniendo a su disposición los certificados médicos que estaban en su poder, deben interpretarse como exteriorización de su voluntad de continuar la relación laboral" (CNAT, sala VIII, 31.10.89, TSS 1990-243).

Todo ello lleva a la conclusión de que el despido directo no ha reunido los recaudos formales ni materiales exigidos por la legislación aplicable, no se ha comprobado la debida intimación e igualmente no se ha acreditado el abandono alegado. Por el contrario, la trabajadora ha acreditado su intención conservadora a través de las misivas que pretendían justificar su ausencia, la que además fue avalada por los partes médicos.

Las alusiones relacionadas con la registración laboral, la libreta sanitaria y los malos tratos, fueron efectuadas a los efectos de desvirtuar los antecedentes de la desvinculación laboral, no habiéndose impugnado expresamente la multa condenada (art. 265 del CPCC). El recurrente alega que no debieron considerarse tales denuncias cuando el despido obedeció a otras causales, según el art. 243 de la LCT. Con lo cual, siendo una cuestión secundaria, resulta improcedente su tratamiento, a la luz de lo resuelto supra.



Por las razones expuestas, he de proponer al Acuerdo que se rechace el recurso interpuesto por la parte demandada, confirmando el fallo recurrido en todo cuanto ha sido materia de agravios, con costas a la recurrente perdedora conforme arts. 17 de la ley 921 y 68 del CPCC, difiriéndose la regulación de honorarios de esta instancia para el momento procesal oportuno (art. 15 y 20 ley 1594, mod. por ley 2933).  
**Tal mi voto.**

A su turno, el **Dr. Pablo G. Furlotti**, dijo:

Por compartir íntegramente los fundamentos expuestos por la vocal preopinante, así como la solución propiciada, adhiero a su voto. **Mi voto.**

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala I de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial,

**RESUELVE:**

**I.-** Rechazar el recurso interpuesto por la parte demandada, confirmando el fallo recurrido en todo cuanto ha sido materia de agravios, con costas a la recurrente perdedora conforme arts. 17 de la ley 921 y 68 del CPCC.

**II.-** Diferir la regulación de honorarios de esta instancia para el momento procesal oportuno (art. 15 y 20 ley 1594, mod. por ley 2933).

**III.-** Protocolícese digitalmente, notifíquese y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

**Dra. María Julia Barrese - Dr. Pablo G. Furlotti**  
**Dra. Mariel Lázaro - Secretaria de Cámara**