



NEUQUEN, 10 de Abril del año 2024

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**ROGA ERICA GRISELDA C/ CASINO MAGIC NEUQUEN S.A. S/DESPIDO**" (JNQLA6 EXP 516513/2019) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado **Jorge PASCUAERLLI** dijo:

I. A fs. 192/196vta. se dictó sentencia por la cual se rechazó la demanda entablada, con costas.

A fs. 198/200vta. apeló la parte actora.

En primer lugar, denuncia que se aprecia erróneamente el derecho al establecer la validez y eficacia de la CD del 20/12/2018 donde la empleadora comunica el despido directo, a pesar de que la verdad real del caso indica que nunca la recibió, más allá de que fuera reconocida por la reclamante durante el proceso. Infiere que el despido es inexistente y, por ende, cabe otorgarle eficacia a la siguiente CD remitida por la empleadora el 15/2/2019 en la que ratifica el despido pero omite reiterar las causas que lo justifican, lo que debió hacer para garantizar el derecho de defensa de la actora de rechazarlas. Afirma que de esa manera la demandada no actuó de buena fe porque utilizó en su beneficio el desconocimiento de las causas del despido debido a que la actora no recibió la primera carta documento.

En forma subsidiaria, asevera que no se encuentra acreditado ningún hecho que justifique el despido. Señala que el invocado es la exigencia a la gerente de recursos humanos de un acuerdo para desvincularse y el pago de \$1.800.000.

Dice que ninguno de los testigos refiere a un hecho determinado sino a situaciones genéricas que no tienen entidad suficiente para provocar un despido con causa. Afirma que del testimonio de Karina Rug surge que el despido sucede porque la actora tenía muchas ausencias por prescripción



médica y discrepancias pero no invoca un hecho concreto de gravedad que justifique el distracto.

Explica que el hecho alegado data de junio/2018 mientras que el despido se produce en diciembre/2018, por lo que resulta extemporáneo.

A fs. 202/206 la contraparte contesta el traslado. Pide su rechazo con costas.

II. Ingresando al estudio de las cuestiones planteadas, cabe adelantar que la competencia de esta Alzada se encuentra limitada a las cuestiones sometidas a su decisión mediante la apelación (arts. 265 y 271 del C.P.C. y C.), que hayan sido oportunamente propuestas a la decisión del inferior (art. 277), limitación que tiene jerarquía constitucional (FALLOS: 313:983; 319:2933; 339:1308).

Asimismo, corresponde señalar que los jueces no se encuentran obligados a seguir a las partes en todos sus agravios sino sólo en aquellos que son conducentes y decisivos para la resolución de la cuestión de fondo (FALLOS: 305:1886; 303:1700; entre otros).

1. El primero de los agravios apunta a la eficacia de la carta documento n° 885798128 del 20/12/2018 en que la empleadora comunica el despido con causa.

El fallo resuelve la cuestión del siguiente modo: *"En el caso, la actora sostiene que el vínculo finalizó el día 18/02/19 fecha en que se consideró despedida por despido incausado (fs. 5)".*

"En cambio, la demandada expone que la relación laboral finalizó el 20/12/18 por despido directo según las causas invocadas en la misiva por lo que no hay consecuencias indemnizatorias".

"No obstante lo anterior, a fs. 120 la parte actora reconoció expresamente el contenido y recepción de la CD del 20/12/18. Sin perjuicio de semejante aseveración, advierto que la misiva no fue entregada y que en dos oportunidades se



dejó aviso: el día 21/12/18 y el 28/12/18 (v. documental por cuerda)".

"Rige, para el caso, más allá de la manifestación de la demandada, el criterio que comparto que acepta la validez y eficacia de las comunicaciones dirigidas al domicilio denunciado devueltas con la atestación "cerrado con aviso". Es que "cuando la comunicación intentada por una de las partes del contrato de trabajo es enviada al domicilio correcto de la persona física o jurídica a quien va dirigida, la falta de recepción por deficiencias que no le son imputables al remitente ni al correo son responsabilidad exclusiva del destinatario." (Diego J. Tula, Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo, Rubinzal Culzoni Editores, 2019, p. 60.)".

"No puede soslayarse que la comunicación del despido fue dirigida al domicilio Código 01918 - Casa N° 2532 - 107 bis - B° Smata de la localidad de Plottier, que coincide con mencionada por la propia trabajadora en su CD de fecha 19/02/19 y con el denunciado en el escrito inicial".

"De modo que, teniendo en cuenta la segunda fecha de visita del Correo Oficial concluyo que la relación laboral finalizó el día 28/12/19, por decisión de la demandada, configurándose así un despido directo (art. 242 y 243 de la LCT) que produce sus efectos a partir de la comunicación" (sic).

De la transcripción surge que dos han sido las razones que avalan la decisión: A) El reconocimiento expreso formulado por la propia actora (a fs. 120) acerca de la autenticidad del contenido y recepción de la pieza postal en cuestión; y B) La recepción ficta de esa notificación.

A fs. 120 se observa el escrito en el que consta el mencionado reconocimiento que es suscripto por la propia accionante. Luego, tras disponer el juzgado que igualmente se libre oficio -reiteratorio- al Correo para que se expida por la autenticidad del contenido y recepción de la pieza postal,



a fs. 123, también con firma de la actora, obra escrito en el que se manifiesta: *"Que al ser reconocidos expresamente por esta parte no hay contradicción alguna y por lo tanto no hay hecho que da ser acreditado, porque las partes son contestes sobre ello, por lo que insistir por parte del tribunal no tiene sustento jurídico y resulta dilatoria del proceso"*.

Cuestionar en esta instancia revisora el fallo, en tanto tuvo por válida la comunicación del 20/12/2018, constituye un obrar contradictorio con la propia conducta precedente recién señalada. Por consiguiente, resulta inadmisibile la pretensión.

Sin perjuicio, y atendiendo al otro motivo en el que se basa el pronunciamiento, esta Sala tiene dicho: *"Cabe recordar que el despido, como acto jurídico unilateral mediante el cual se pone fin a la relación contractual, es de carácter recepticio"*.

"Es decir que el «...acto no se considerará perfeccionado hasta que la comunicación llegue al conocimiento real o presunto de la parte. Es suficiente el hecho de que la recepción haya tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debería, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida. Según la teoría de la recepción, el acto jurídico se considerará perfeccionado cuando la notificación es recibida por el destinatario o llegue a la esfera de su conocimiento.» (El intercambio telegráfico en la desvinculación del trabajador. La forma del despido con justa causa - Santos, Silvia Susana - Yasin, Omar Nills - Publicado en: DT 2008 (mayo), 507 • DJ 25/06/2008, 527 DJ 2008-II, 527)".

"En esta línea, de acuerdo a la llamada "teoría de la recepción", la notificación se considera perfeccionada cuando es recibida por la parte destinataria o llega a su esfera de conocimiento".



"No se exige que aquella tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino que basta que se encuentre enterada de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe" ("ARIAS SCHWINDT BRIAN EZEQUIEL C/ HUICHACURA E HIJOS S.R.L. Y OTROS S/DESPIDO", JNQLA5 EXP 517478/2019).

Bajo este marco conceptual se exhibe correcto que la sentencia haya tenido por eficaz la CD del 20/12/2018 en la que se comunica el despido con causa. Por ende, corresponde desestimar el agravio.

2. La otra queja de la recurrente apunta a la falta de acreditación del hecho que justifica el despido directo.

En su parte pertinente, la sentencia establece: *"sólo serán analizados los hechos señalados en la comunicación del despido en virtud del principio de invariabilidad de la causa (art.243 LCT)"*.

"De allí surge que la desvinculación ha sido fundada por la empleadora en varias causas, a saber:

- 1.- evasivas al ejercicio del control médico patronal;*
- 2.- reiterado incumplimiento de presentación de certificados médicos;*
- 3.- mala fe manifestada ante la gerente de recursos humanos al exigir dinero para desvincularse bajo amenaza de presentar licencias médicas"*.

El reproche de la parte actora se direcciona a cuestionar solo el tercero ya que no resultaría demostrado con la prueba testimonial, en particular de Rug. No puede entenderse que comprende a los otros dos incumplimientos en los que se asienta el despido ya que éstos resultan confirmados - principalmente- por la prueba documental.

Así pues, analizada la declaración de la nombrada, en el minuto 11:25:55 se constata lo establecido en la sentencia (cfr. fs. 195vta.) en orden a que tenía la decisión tomada de desvincularse y si no se le pagaba el importe sugerido para



irse, entonces presentaría certificados médicos. Amenaza que hizo efectiva toda vez que tras esa conversación con la declarante, continuó presentando certificados.

Es decir que, al contrario de lo alegado por la recurrente, a través del testimonio resulta corroborado el hecho precedente (advertencia) a los acontecimientos posteriores (incumplimientos) que desembocaron en la ruptura del contrato.

Cabe advertir que esa conversación entre la actora y la declarante constituye un hecho que precede a los posteriores que provocan el distracto. En efecto. De allí en adelante se suscita la mala fe imputada a la trabajadora en tanto efectiviza su advertencia al presentar los certificados médicos. Así lo expresa la notificación del despido: *"la mala fe demostrada durante los últimos meses de la relación laboral, en particular desde que ud. exigiera... un acuerdo de desvinculación"*. Por ello, tampoco tiene cabida el cuestionamiento vinculado a la extemporaneidad.

A partir de lo dicho, deben tenerse por confirmados los incumplimientos -causas- aducidos por la parte demandada.

Respecto a su justificación (proporcionalidad) para extinguir con causa el contrato de trabajo, esta Sala tiene dicho que: *"la Ley de Contrato de Trabajo le otorga potestad a la parte empleadora de corregir los incumplimientos contractuales y faltas que cometa la persona trabajadora y, merituando que, en el caso, la empresa hizo un uso apropiado de tal facultad, al imponerle al actor sanciones previstas en dicha norma (artículo 67 de la LCT), de forma gradual, intimándolo a que "ajuste su proceder laboral a las reglamentaciones de la empresa, a fin de evitar mayores perturbaciones en el trabajo programado por una ausencia imprevista"*, es que, acreditada la existencia de un incumplimiento actual y sancionable, resulta válido su análisis, aunado a las faltas disciplinarias anteriores cometidas por el dependiente, para



establecer su gravedad que, a mi entender, impiden mantener el vínculo laboral”.

“Dicho en otras palabras, estimo que la medida adoptada por la demandada luce proporcionada a la luz de los acontecimientos acreditados en la causa, ya que si bien la falta cometida -ausencia injustificada del 26/05/16-, puede considerarse leve, lo cierto es que los antecedentes y la reiteración de su conducta es lo que torna al último incumplimiento de una entidad tal que impide la prosecución del vínculo (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, “Cáceres Walter Emilio c/ Alpargatas Calzados S.A. s/ despido”, MJ-JU-M-79434-AR | MJJ79434 | MJJ79434)”.

“En similar sentido, se ha dicho que “Las reiteradas llegadas tarde del actor justificaron el despido directo puesto que, previamente al distracto, el actor había sido sancionado con medidas que fueron de menor a mayor, por lo que cabe concluir que la empleadora ha intentado corregir la mala conducta del trabajador, pero sin éxito” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, fallo ya citado)”.

“...En el despido del actor se tuvieron en cuenta los antecedentes sancionatorios del mismo, conforme surge de la misiva obrante a fs.4 y tales sanciones se encuentran corroboradas con la prueba documental acompañada a autos, es decir que la reiterada inconducta anterior del actor ha sido tomada en cuenta y es lo que comúnmente se denomina gravedad cuantitativa, tratándose de faltas disciplinarias anteriores que por sí solas no pueden justificar un despido, pero ante una causa actual pueden invocarse como antecedentes para determinar la gravedad del hecho injurioso” (Sala II, “ALEGRIA NELSON GABRIEL CONTRA ARAUCO S.A.”, Expte. N° 303731/3, esta Sala en “SEGOVIA ADOLFO LEONARDO C/ COOP. AGROPECUARIA CENTENARIO LTDA.”, Expte. N° 446116/2011)” (cfr. “AGUILAR MARTIN MIGUEL C/ CASINO MAGIC S.A. S/DESPIDO”, JNQLA5 EXP 512898/2018).



En función de estas consideraciones, en el caso resulta justificado el despido dispuesto por la empleadora. Por ende, debe confirmarse lo resuelto en la instancia anterior.

III. Por lo expuesto, propongo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora a fs. 198/200vta. y, en su consecuencia, confirmar la sentencia de fs. 192/196vta. en lo que fue materia de recurso y agravios. Imponer las costas por la actuación ante la Alzada a la parte actora en atención a resultar vencida (arts. 17, ley 921 y 68 del CPCyC).

Tal mi voto.

Cecilia PAMPHILE dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1. Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora a fs. 198/200vta. y, en su consecuencia, confirmar la sentencia de fs. 192/196vta. en lo que fue materia de recurso y agravios.

2. Imponer las costas de esta instancia a la parte actora vencida (arts. 17, ley 921 y 68 del CPCyC) y regular los honorarios por la actuación en la Alzada en el 30% de lo que corresponde por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

3. Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE JUEZA

Dr. Jorge D. PASCUARELLI JUEZ

Dra. Estefanía MARTIARENA

SECRETARIA