----En la ciudad de Trelew, a los 31 días de marzo del año dos mil veintiuno, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones, con la presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dr. Aldo Luis De Cunto y Dr. Sergio Rubén Lucero para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., H. M. c/ L., E. J. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nº 24 - Año 2021 CAT)**, venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado en autos. ----------

----A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto manifestó: ----------

----Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el ID 163142 en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 278/284, por el cual se desestima la demanda promovida por H. M. M. contra E. J. L., imponiendo las costas al actor vencido.----------

----A fs. 285 se concede el recurso. La expresión de agravios obra en el ID 183222, cuyo traslado conferido a fs. 286 no fuera contestado por la contraria. ----------

----I.- Comenzaré por reseñar los agravios de la actora. En primer lugar la apelante señala que el juez de grado incurre en un error al interpretar la norma jurídica por la cual se extinguió la relación laboral al hacer alusión al abandono de trabajo contemplado en el art. 244 de la LCT. Reseña que en la misiva enviada por el empleador el 18/07/17, recibida el 21/07/17, se lo intimó a justificar las inasistencias y a reintegrarse a cumplir tareas, lo que revela que estaba dispuesta a continuar con el vínculo, salvo que la misiva fuera una mera formalidad como entiende que ocurrió. Indica que la contraria debió esperar el plazo acordado antes de despachar la segunda misiva que extinguió la relación sin conocer la postura del trabajador. Dice que el momento en que contestó la carta documento pasa a ser indiferente dado que el vínculo ya había sido extinguido por el empleador, quien debió esperar el plazo de 48 horas. Es así que considera, que más allá del tipo de abandono, sea renuncia o incumplimiento, se requiere la intención del trabajador de no continuar con el vínculo, demostrada por su actitud de no concurrir y/o no contestar la intimación, lo que no sucedió ya que se lo despidió sin que se encontraran vencidos los plazos legales.----------

----Vinculado a lo anterior destaca que se agravia por el error en la forma de contar los plazos. Es que los mismos comienzan a regir a partir de las 00 horas del día siguiente, y dado que recibió la intimación el viernes 21/07/17, el plazo terminó el domingo por la noche, por lo que debió presentarse el lunes 24/07/17 y no el domingo 23 como se estableció en la sentencia. Pero mal pudo presentarse a laborar el 24/07 ya que ese mismo día recibió la misiva por la que se le comunicó la extinción del vínculo, y que había sido enviada el 21/07, por lo que dicha extinción fue prematura.----------

----Se cuestiona que en el decisorio se expresara que el actor no se reintegró al trabajo ni justificó debidamente, ni siquiera en el desarrollo del expediente, las ausencias, considerando que el despido fue legal. En cuanto a la no presentación a laborar, dice

que no pudo hacerlo porque se lo despidió sin respetar los plazos legales. En cuanto a la justificación antedicha, destaca que acreditó que sufrió un robo, lo que motivó la intervención de la ART. Invoca el principio de primacía de la realidad para señalar que el trabajador desconoce las diferencias entre enfermedades inculpables y accidentes laborales, lo que sí es conocido por los empleadores. Alude a ello para demostrar que si hubiese habido mala fe de su parte habría concurrido a otro profesional para que le extendiera un certificado, sin embargo se sometió al régimen de ART, cuyo mal funcionamiento considera que es de público conocimiento en cuanto al otorgamiento de las altas médicas.----------

----Se continúa agraviando de que se considerara tardía la comunicación de su parte en cuanto a que se encontraba en tratamiento médico, enviada veinte días después de la intimación, señalándose que no indicó la afección padecida y que sólo se acreditó un tratamiento psicológico mediante prueba informativa. Destaca que su intención era reintegrarse a cumplir funciones en el estado en que se encuentre, pero ello no tuvo lugar porque no se esperaron los plazos legales, por lo cual ante la extinción del vínculo no puede sostenerse que su respuesta fue tardía. Considera que la sentencia es arbitraria al sostenerse que el trabajador no hubiese cumplido la intimación y el resultado hubiera sido el mismo, ya que no se brinda un fundamento al respecto. Reitera que no se esperó el plazo de ley para permitírsele manifestar su intención de continuar la relación laboral.----------

----Por último se cuestiona que no se atendiera a la prueba documental y testimonial respecto de la continuidad de la explotación del establecimiento. Señala que acompañó los recibos suscriptos por los empleadores que dan cuenta de que el vínculo de empleo comenzó en 1985. Reseña la prueba testimonial para reforzar su postura, y considera que la misma da por tierra la ausencia de prueba que aludiera el juzgador. Asimismo refiere a la parcialidad del testigo V. y que el informe municipal se excedió en su respuesta en cuanto al objeto pedido. Finaliza con el petitorio de estilo.----------

----II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, realizaré el análisis de los agravios de la actora. ----------

----1) Con excepción del último agravio relativo a la antigüedad en el empleo, los restantes que fueran expuestos, están dirigidos a objetar la conclusión del juez por la cual consideró que el despido dispuesto por la demandada fue legal, mientras que el actor entiende que fue prematuro ya que no se aguardó a que se cumpliera el plazo de la primera intimación para justificar inasistencias y reintegrarse al trabajo para enviar la segunda misiva en la que se hizo efectivo el distracto (ver págs. 1/7, primer párrafo del ID 183222). De manera dirimente el juez de grado argumentó que el 18/07/17 la empleadora envió una carta documento al actor, en la cual indicaba que la ART comunicó que el 05/07/17 había sido dado de alta definitiva, por lo que no habiéndose reintegrado a sus tareas, se lo intimó a que en el plazo de dos días hábiles justifique sus inasistencias desde la fecha antedicha y se reintegre a sus tareas bajo apercibimiento de considerarlo

incurso en abandono de trabajo (ver fs. 390 de la documental reservada). Siguió razonando que lo requerido por la empresa era que, ante el alta médica, se debían acreditar los motivos de las ausencias y volver a prestar tareas. Dado que el actor se desempeñaba de viernes a miércoles, en razón del carácter recepticio de las comunicaciones, la fecha de notificación fue el viernes 21/07/17, por lo que el actor debió justificar sus ausencias y reintegrarse al trabajo el domingo 23/07/17. Como no lo hizo ni en esa oportunidad ni posteriormente, consideró que el despido fue legal. Agrega que si bien la misiva del despido fue emitida el viernes 21/07/17 (ver fs. 392 de la documental reservada), es decir antes de la fecha en la cual el actor debía cumplir la primera intimación, entiende que ello no modifica la cuestión, dado que el trabajador no hubiese cumplido con aquella intimación, por cuanto veinte días después, de manera tardía, comunicó que se encontraba en tratamiento médico, no precisando el mismo ni la afección padecida (ver fs. 393 de la documental reservada) (ver sentencia a fs. 282/vta.).----En primer lugar cabe señalar que asiste razón a la apelante en cuanto a que la fecha en que debía cumplir con la primera intimación era el lunes 24/07/17 y no el domingo 23/07/17, ya que habiéndose recibido la misma el 21/07/17 (ver fs. 96), los dos días vencían el domingo 23/07/17 a las 24 horas, debiéndose justificar las ausencias o reintegrarse a las tareas el lunes 24/07/17. Es que si bien la norma del art. 243 de la LCT se limita a imponer la escritura -sin especificar un modo particular como lo hace a propósito la renuncia del trabajador-, es práctica general hacerlo mediante piezas postales que aporten certeza sobre el contenido y la fecha de envío y recepción. En tanto se perfecciona o consuma como acto jurídico con el ingreso en la esfera de conocimiento del destinatario, es de capital importancia determinar con precisión el momento en que ello ocurrió. El despido se perfecciona con el ingreso de la comunicación en la esfera de conocimiento del destinatario, aunque éste no haya accedido efectivamente a su contenido. Rigen al respecto dos reglas, comunes en general a todos los casos en que la ley exige comunicaciones entre las partes: a) quien notifica toma a su cargo los riesgos inherentes a la frustración del acto por ineficacia del medio escogido; b) pero el destinatario no puede negar su colaboración para que la comunicación se produzca (por ejemplo, negándose a recibir la pieza postal o a firmar el recibo) (conf. Machado, J. Daniel, en Ackerman-Sforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, págs. 180 y 185).----------En consecuencia de lo anterior, dado que la primera intimación fue recibida por el actor el 21/07/17 (ver fs. 391 de la documental reservada, y fs. 96), el mismo debía cumplir con la justificación de las inasistencias y el reintegro a las tareas el lunes 24/07/17. Ahora bien, importa señalar -no varía la cuestión si el plazo antedicho hubiera vencido el domingo 23/07/17- que la carta documento notificando el despido fue enviada prematuramente el 21/07/17 (ver fs. 392 de la documental reservada y fs. 96). El juzgador señaló al respecto que en nada cambia la situación porque aun cuando se hubiera despachado la misiva del distracto el 24/07/17, o podríamos agregar el 25/07/17 ya que

tenía tiempo hasta el 24/07/17 para cumplir con la intimación, el trabajador no hubiese cumplido esta última, ya que recién el 10/08/17 hizo mención a que se encontrataba en tratamiento médico, no correspondiendo en consecuencia el despido (ver fs. 393 de la documental reservada). Adviértase que en dicha misiva el actor no rechazó el despido por prematuro, sino por invocar que aún estaba en tratamiento médico, respecto de lo cual nada precisó sobre si ello le impedía reintegrarse a sus tareas. Sobre esto acertadamente expresa el sentenciante que el informe de la profesional tratante tampoco resulta preciso (ver fs. 135/136). ----------

----Sin perjuicio de lo anterior lo dirimente a los fines de concluir si el despido realizado por la empleadora ha sido válido, resulta de los propios términos de la misiva remitida por el actor el 10/08/17 (ver fs. 393 de la documental reservada). Es que en la misma, amén de no invocar que el despido fue prematuro, intimó a la contraria a abonar el sueldo del mes de julio y la liquidación final conforme a su categoría dado que, según expresa, había concurrido en reiteradas oportunidades a retirar la misma y no fue puesta a su disposición de acuerdo a la CD X, que es justamente la comunicación por la cual la empleadora comunicó el distracto por considerarlo incurso en abandono de trabajo (ver fs. 392 de la documental reservada). Es así que esta comunicación del actor resulta contradictoria con la pretensión que ejerciera en su demanda, donde sí denuncia que el despido fue prematuro (ver fs. 10, 3er. y 4to. párrafos). Nótese que el accionante nunca remitió una comunicación en la cual adujo que el despido fue prematuro y que por ello se daba por injuriado y de esa manera se colocaba en situación de despido indirecto. En la demanda alude a que luego del intercambio epistolar el vínculo laboral quedó terminado por despido sin justa causa decidido por la empleadora, aclarando que nunca incurrió en abandono de trabajo (ver fs. 10 vta., dos últimos párrafos), pero lo cierto es que la demandada invocó una justa causa, y en la única respuesta extrajudicial del actor, el mismo alegó que no correspondía el despido por encontrarse con tratamiento médico -no por ser prematuro-, pero seguidamente reclamó la liquidación final de acuerdo a la misiva del distracto enviada por la empleadora, y todo ello -reitero- sin invocar injuria alguna que lo habilitara a colocarse en situación de despido indirecto. Es decir que concordó con la empleadora en que el vínculo se había extinguido, pero al no haber puesto él fin a la relación, no queda más que interpretar que consintió la extinción dispuesta por la patronal.----------

----A lo anterior cabe agregar que en la propia demanda, el accionante efectúa argumentos cruzados, por no decir contradictorios, porque por un lado señala que el despido fue prematuro y por el otro que fue incausado por no haberse acreditado el abandono de trabajo (ver fs. 12/13 vta., pto. V.b). La reseña efectuada revela una conducta cambiante y contradictoria por parte del actor, quien habiendo consentido la extinción de la relación laboral el 10/08/17 dispuesta con causa por el empleador y sin haberse colocado en situación de despido indirecto, en su demanda del 04/10/17 (ver cargo de fs. 24) arguye que el despido fue prematuro e incausado. Se advierte una

contradicción más entre la misiva enviada por el actor el 10/08/17 en la cual admite la extinción del vínculo y con lo que manifiesta en la expresión de agravios en cuanto a que su intención era reintegrarse a cumplir funciones (ver pág. 6 del ID 183222, 2do. párrafo).----------

----Las contradicciones apuntadas ponen de manifiesto un obrar del accionante contrario al principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. Esta norma dispone: *"Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo".* Se trata de una de las obligaciones que resultan comunes para ambas partes de la relación de trabajo, es un deber de conducta que pesa sobre ambos sujetos de la relación jurídica (conf. Caparrós, Fernando Javier, en Ackerman-Sforsini, op. cit., T° I, pág. 528). Y en cuanto a la observancia de este deber en el tramo de extinción del vínculo se ha sostenido que resulta indispensable expresar la causa de la denuncia contractual al momento de su comunicación a la contraparte (art. 243 de la LCT), no sólo para permitirle al otro refutar dicha causa en un eventual proceso judicial, sino por el deber de buena fe que pesa sobre ambos sujetos de la relación jurídico-laboral. Por ello, el deber de comunicar la causa del despido y de no variar la misma, en los términos del artículo 243 de la LCT, se basa en la buena fe que debe regir la conducta de las partes, evitando fórmulas anodinas, tendientes a reservar para la demanda o su contestación, según el caso, la justificación de sus respectivas conductas. Lo que se quiere evitar es ese estado de incertidumbre en el que uno de los dos sujetos del contrato individual coloca al otro, disponiendo el despido luego de transcurrido un tiempo prolongado de la comisión de los hechos que lo motivan. También vulnera el deber de buena fe sobre el que se apoya la doctrina de los actos propios, el trabajador que contradice su conducta al negarse a retomar tareas para normalizar lo que él mismo había pedido a su principal (conf. jurisprudencia citada en Caparrós, op. cit., ídem, págs. 535/536).----------

----En la especie es claro que el actor dio su consentimiento a la extinción del vínculo dispuesta por el empleador al reclamar la liquidación final en su comunicación del 10/08/17, lo que se revela como contradictorio con su rechazo del despido en la misma misiva por encontrarse con tratamiento médico. Pero luego en la demanda invocó que el despido resultaba inválido por ser prematuro e incausado, y en la expresión de agravios adujo su intención de reintegrarse a sus funciones. A todo ello debe añadirse que jamás comunicó considerarse injuriado y en situación de despido indirecto. La cambiante actitud del accionante refleja un acomodamiento de sus argumentos para colocarse en una situación de reclamo de sus derechos que no se condice con el deber de buena fe, generando la señalada situación de incertidumbre en la contraria, quien más allá de la premura en el envío de su comunicación del distracto, siempre fue clara y precisa en las razones en las que fundó el mismo.----------

----Por los motivos expuestos es que postulo el rechazo de los agravios relativos a

cuestionar el decisorio en cuanto a la validez del despido dispuesto por la accionada. ----2) El último agravio se dirige a cuestionar la decisión del juez relativa a la antigüedad del actor en su vínculo con la demandada, que remontó al 01/02/2000. Señala que aportó recibos de sueldo suscriptos por los empleadores que dan cuenta de que el vínculo comenzó en 1985, a lo que suma que los testigos dan fe de que se desempeñó en la estación de servicio desde dicha fecha, testimonios que -dice la apelante- fueron desatendidos por el juez, quien se atuvo a los ofrecidos por la demandada, los que objeta, así como la prueba informativa del municipio (ver págs. 7/9 del ID 183222, pto. VII).----------

----Es de señalar que en el agravio no se especifica puntualmente a qué efectos o consecuencias se objeta el cómputo de la antigüedad. En la sentencia, el juez de grado ingresó en el tema de la antigüedad a los efectos de verificar la existencia de diferencias salariales en la liquidación final (ver sentencia a fs. 282 vta. *in fine,* considerando IV). Sin embargo ha de repararse que, en el escrito de demanda, el actor invocó la antigüedad desde el año 1985 a los fines de la indemnización del art. 245 de la LCT, por lo que al haberse confirmado la desestimación de la misma de acuerdo a lo razonado en el considerando precedente, la presente queja deviene vacía de contenido.----------

----A lo anterior cabe añadir, a todo evento, que si bien al reclamarse la indemnización agravada del art. 80 de la LCT se aludió a la antigüedad invocada (ver fs. 18 vta, 2do. párrafo), el juzgador rechazó este ítem por cuanto el demandante no requirió mediante comunicación fehaciente la entrega de dicha documentación razonando que ello resulta requisito indispensable para hacer efectiva la multa (ver sentencia a fs. 283 vta., considerando V), sobre lo cual nada se dice en el agravio analizado, ni fue objeto de queja específica.----------

---En síntesis de lo anterior, el contenido de este agravio devino vacío de contenido por lo que nada cabe decidir al respecto. ----------

---II.- En virtud de todo lo razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios, con costas al actor vencido (conf. 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1). Sin regulación de honorarios a favor del letrado apoderado del actor, en razón del pacto de cuota litis de fs. 03, homologado a fs. 29 (conf. art. 4 de la ley XIII N° 4).----------

----Voto entonces a esta cuestión por la AFIRMATIVA.----------

---- **A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo: ----------

----Atento a la suficiencia y claridad de la reseña efectuada por el colega prevotante, tanto de la sentencia recurrida de fs. 278/284 como de los agravios expuestos por el actor apelante mediante el escrito ID 183222, me atendré a ella a efectos de evitar repeticiones innecesarias.----------

----Sin embargo, resulta útil precisar que los primeros agravios se centran en cuestionar que el sentenciante haya determinado que no le correspondía al actor cobrar las indemnizaciones que estipula la LCT por considerar que el despido fue legal, razón por

la cual serán tratados en conjunto en primer término para luego ingresar al tratamiento de la última queja referida a la antigüedad.----------

----I.- En los límites determinados por el contenido de los agravios que sintéticamente se han identificado, y tal como adelanté, comenzaré con los cuestionamientos relativos a que el juzgador haya considerado que el despido dispuesto por el demandado fue legal. ----------

----En tal sentido, el recurrente –sintéticamente– sostiene que el despido fue prematuro por no haberse esperado el plazo dispuesto en la primera intimación remitida por el demandado a fin de justificar sus inasistencias y reintegrarse a trabajar, para enviar la segunda misiva que extinguió la relación laboral (ver escrito ID 183222, págs. 1, tercer párrafo/7, primer párrafo). ----------

----Al respecto, el sentenciante a fs. 282, quinto párrafo/ 282vta., antepenúltimo párrafo, señaló –en lo que aquí interesa– que *"…la CD por la cual se intima al actor cuando expresa: "Ante aviso realizado vía mail por ART mediante la cual se da cuenta que el día 5 de Julio de 2017 usted fue dado de alta definitiva por Dr. T., ello en base al informe de su médico Dr. S. y no habiéndose reintegrado a sus tareas normales y habituales desde dicha alta definitiva. Intimamos a Ud. a que en el perentorio plazo de dos días hábiles justifique sus inasistencias desde el 5/7/2.017 y se reintegre a sus tareas ello bajo apercibimiento de vernos en la obligación de considerarlo incurso en abandono de trabajo…" (ver fs. 390 d.r.). Esa CD resulta ser una expresión suficientemente clara de los motivos en la que se funda la intimación y posterior ruptura del contrato según la manda dispuesta por el art. 243 L.C.T. En efecto,no cabe duda razonable, que lo que requería la empresa era que, teniendo en cuenta el alta médica que le había sido otorgada al actor, por ese médico, en esa fecha, debía acreditar los motivos de las ausencias desde ese día y volver a prestar tareas. Según el actor, el mismo se desempeñaba de viernes a miércoles, con un franco los días jueves o viernes (ver fs. 9 párrafo cuarto de la demanda), y en razón del carácter recepticio de las comunicaciones en el marco de las relaciones laborales, la fecha de notificación del apercibimiento fue el día viernes 21 de julio de 2017, por lo que el actor debió justificar sus ausencias y volver a trabajar el domingo 23 de ese mismo mes y año. Como no lo hizo, y ni justificó debidamente, ni en esa oportunidad, ni en forma posterior, y ni siquiera en el desarrollo de este expediente que las ausencias, considero que el despido fue legal y no le corresponde al actor cobrar las indemnizaciones que estipula la L.C.T. Así, lo expresado en la comunicación de M. sobre que se encontraba en tratamiento médico que envió 20 días después de la intimación a justificar las inasistencias y volver a trabajar (ver fs. 393 d.r.), además de ser tardía, no indica cual es la afección padecida, ni el tratamiento al que estaba siendo sometido, y de las constancias del expediente, solo surge relacionado con la cuestión, la contestación del oficio por parte de la licenciada en psicología que lo trataba, en la cual expresa que el actor, luego de ser dado de alta por la ART, continuó asistiendo a psicoterapia, pero sin siquiera expedirse sobre que el*

actor no estaba en condiciones de volver a trabajar (ver fs. 136 al final, contestación de oficio de la Licenciada en Psicología G. M. O.). Además, como se dijo, el actor debía reintegrarse y justificar sus inasistencias el 23 de julio, cuando aun no había recibido la CD por la cual se lo despedía, y no lo hizo, por lo que la circunstancia de que dicha misiva haya sido emitida el viernes 21 de julio no modifica la cuestión, pues el trabajador no hubiese cumplido la intimación y el resultado hubiese sido el mismo si la CD se hubiese impuesto el día 24. Y esto es así, máxime en el contexto ya indicado, en el que no se impugnó el alta otorgada por la ART y en ningún momento el trabajador justificó de manera alguna que no estaba en condiciones de volver a trabajar". ----------

----Señalado ello, en primer lugar cabe advertir que, tal como indicó el Dr. De Cunto, asiste razón al quejoso en cuanto a que resultó errónea la afirmación del juez *a quo* respecto a que la intimación dispuesta por la empleadora mediante la primera carta documento dirigida al trabajador (ver fs. 94 y documental reservada, fs. 390) venció el domingo 23 de julio de 2017, ya que al haberse recibido dicha intimación el viernes 21 de julio de 2017(ver fs. 96), y dado que el Sr. M. prestaba tareas de viernes a miércoles, los dos días hábiles allí dispuestos vencían ese domingo pero a las 24 horas, por lo que el trabajador debía justificar sus inasistencias o reintegrarse a trabajar el lunes 24 de julio de 2017 –como acertadamente postula el quejoso–.----------

----Es que, al haber invocado el empleador justa causa de despido, resulta aplicable el art. 243 de la LCT, y respecto al requisito de la comunicación por escrito, se ha señalado que el despido es una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio que se consolida jurídicamente recién cuando llega a conocimiento del destinatario de la declaración, por lo que resulta lógico que ocurrido ello se pone término inexorablemente a la relación contractual a partir del momento en que aquél entre a la esfera de conocimiento del destinatario (conf. fallos: CNATr., Sala V, 28/11/76, "D.L.", 1976-35, y CCivil, Com., trab. y Familia, Villa Dolores, 26/6/95, "L.L.C.", 1996-391, citados en Sardegna, Miguel Ángel, "Ley de Contrato de Trabajo y sus Reformas…", Editorial Universidad, Buenos Aires, 1999, págs. 773 y 774). ----------

----Sin perjuicio de ello, lo cierto es que tal circunstancia no altera la decisión del magistrado de grado ya que indicó puntualmente a fs. 282vta., cuarto párrafo, que "…*la circunstancia de que dicha misiva* ***(CD X enviada por el empleador que dio por finalizada la relación laboral por considerar al trabajador incurso en abandono de trabajo)*** *haya sido emitida el viernes 21 de julio no modifica la cuestión, pues el trabajador no hubiese cumplido la intimación y el resultado hubiese sido el mismo si la CD se hubiese impuesto el día 24"* (lo resaltado en negrita me pertenece, ver fs. 95 y documental reservada, fs. 393). ----------

----En tal contexto, cobra trascendental importancia para dilucidar la cuestión que se analiza, el contenido de la contestación efectuada por el trabajador mediante el Telegrama N° CD X remitido el 10/08/2017 (ver documental reservada, fs. 393), en la

que el actor rechazó las dos misivas remitidas por el empleador, argumentando que no correspondía el despido invocado por encontrarse con tratamiento médico. ----------

----Como se puede observar, amén de no haber aportado el actor explicación alguna respecto a si el tratamiento médico al que aludió le impedía reintegrarse a sus tareas o haber acreditado fehacientemente el mismo a fin de justificar sus inasistencias –en otras palabras, cumplir con la intimación dispuesta por el empleador–, nada dijo en su contestación respecto a que el despido dispuesto por el empleador haya sido prematuro ni que le haya causado algún tipo de injuria como para entender que resultó incausado sino que, por el contrario, pareciera ratificar el distracto realizado por el demandado en la CD X en la que se lo consideró incurso en abandono de trabajo al no haber justificado sus inasistencias desde el 5 de julio de 2017– que recibió el alta definitiva de la ART– ni reintegrarse a trabajar en el plazo dispuesto en la CD X.----------

----Es que luego de argumentar que el despido no correspondía por encontrarse bajo tratamiento médico, el Sr. M. intimó al empleador a que le abone en el plazo de 48 horas el sueldo del mes de julio de 2017 y la liquidación final ya que –respecto a esta última– señaló que "…habiendo concurrido en reiteradas oportunidades a retirar la misma de acuerdo a su CD X, no ha sido puesta a mi disposición" (sic) (ver documental reservada, fs. 393), haciendo expresa alusión a la carta documento por la que se dio por finalizada la relación laboral por habérselo considerado incurso en abandono de trabajo. ----------

----No caben dudas entonces de que el trabajador lejos de manifestar en el intercambio epistolar que se colocaba en situación de despido incausado, coincidió con el empleador en que la relación laboral se había extinguido y consintió el distracto tal como fue dispuesto en la CD X, por lo que el contenido de la réplica del actor resulta contradictorio con la pretensión invocada en su demanda en la que afirma que el despido decidido por el demandado fue prematuro e incausado por no haber hecho abandono de trabajo (ver fs. 10, tercer y cuarto párrafo y 10vta.,cuarto y quinto párrafo). ----------

----Es que, como quedó de manifiesto, el Sr. M. nunca remitió al demandado una comunicación en la que le exteriorizara que consideraba el despido dispuesto como prematuro o que le causaba alguna injuria para configurarse como incausado sino que contestó las misivas del empleador luego de más de dos semanas de haberlas recibido, limitándose a manifestar que no correspondía el distracto por encontrarse en tratamiento médico para luego intimar a que se le abone el sueldo del mes de julio de 2017 y la liquidación final. ----------

----Como bien señaló el Dr. De Cunto, tal contradicción se acentúa con las manifestaciones efectuadas por el apelante en esta instancia recursiva al indicar que su intención era reintegrarse a cumplir funciones "en el estado en el que se encuentre" (sic) (ver escrito ID 183222, pág. 6, segundo párrafo), todo lo cual demuestra una falta al deber de obrar de buena fe que debe regir entre las partes tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo tal como dispone el art. 63 de la LCT, sobre el que se asienta cualquier relación jurídica de consenso y, con mayor razón, la relación

jurídicolaboral en todos y cada uno de sus tramos, desde su preparación y hasta su extinción, y que constituye un principio que impregna todo el ordenamiento legal (conf. Ackerman, M. E. –Director– y Sforsini, María Isabel –Coordinadora–, “Ley de Contrato de trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2017, T. I, Pág. 538). ----------

----Y en referencia a la aplicación del principio de buena fe concretamente en el tramo de la extinción de la relación laboral bajo las disposiciones del art. 243 de la LCT –por haber invocado justa causa de despido el empleador–, se ha señalado que el requisito exigido por la norma de la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardar las partes de la relación laboral y la necesidad que tiene el trabajador de conocer con certeza los motivos que originan la decisión del empleador; y reconoce una profusa doctrina jurisprudencial aplicable en materia de despido incausado. Se debe aclarar, por otra parte, que aunque la práctica diaria y los antecedentes de la norma la vinculen a los supuestos de despidos con justa causa, la L.C.T. se ha preocupado de imponer a ambas partes el deber de expresar las causas de la denuncia de la relación. Y ello resulta como corolario lógico del deber de buena fe establecido en el art. 63, L.C.T., para las partes vinculadas por un contrato de trabajo. Y como bien se ha dicho, hoy ya no se trata de exigir una enumeración de los pormenores fácticos motivantes del despido causado, sino de señalar el motivo causante del despido con la claridad suficiente que permita a la contraparte individualizar la situación originante del distracto; es decir, una adecuada referencia que, aun breve, implique para el destinatario la certidumbre sobre las circunstancias que han determinado la ruptura contractual. De tal manera que en una eventual contienda judicial posterior no resulte sorprendido con nuevos o diferentes cargos de los que se le imputaron al momento del cese (conf. Meilij, Gustavo Raúl, “Contrato de Trabajo”, ed. Depalma, Buenos Aires, 1981, T. II, págs. 483 y 485). ----------

----Así, la esencia de la invariabilidad de la causa de despido atañe a una cuestión de conocimiento. Su propósito consiste en tratar de evitar que se sorprenda la buena fe de la contraparte. El motivo de la exigencia de esta condición se funda en la preservación de la buena fe que debe regir durante todo el contrato de trabajo, aun hasta en el momento de su extinción. Quien alegó una causa como justa debe ser explícito al respecto para permitir la mejor defensa de la contraparte que no debe hallarse en situación desventajosa. La prohibición de la alteración de la causa invocada va dirigida a ambas partes; no sólo alcanza a la demanda promovida por el trabajador fundada en la existencia de un despido directo, donde en la contestación no se podrán invocar otros hechos distintos a los mencionados en la comunicación, sino también en el caso de de una demanda por despido indirecto donde el dependiente alegó alguna injuria del empleador. Allí tampoco podrán esgrimirse hechos distintos a los expuestos en la comunicación que cursó el trabajador al considerarse en tal situación (conf. Sardegna, Miguel Ángel, obra citada, págs. 770/771). ----------

----En tal contexto, no cabe más que concluir que resultó acertado el razonamiento del

juzgador en cuanto a que el despido fue legal. ----------

----Ello así, teniendo en consideración que la conducta del trabajador fue contraria al deber de obrar de buena fe que debe regir entre las partes de toda relación laboral ya que su actitud respecto al distracto resultó evidentemente contradictoria por cuanto en su comunicación epistolar del 10/08/2017, por un lado, rechazó el despido por encontrarse “con tratamiento médico” (sic) sin aportar más explicaciones al respecto y, por el otro, lo consintió en los términos dispuestos por el empleador al reclamar la liquidación final. Asimismo, nunca comunicó al demandado que consideraba tal despido como prematuro o que le causó algún tipo injuria para considerarlo incausado sino hasta el momento de iniciar el presente proceso y, recién al expresar agravios, manifestó que su intención era reintegrarse a cumplir tareas.----------

----A su vez, vale poner de resalto que la conducta del empleador en todo momento resultó coherente con la causa de despido que invocó como justa, esto es, que el trabajador incurrió en abandono del trabajo, más allá de que la segunda misiva que comunicó el distracto al actor fue enviada con anterioridad a la fecha en que venció el plazo para cumplir con la intimación dispuesta en su primer carta documento, lo que –como quedó en claro *ut* supra– no alcanza a conmover la decisión del magistrado toda vez que el trabajador nunca dio cumplimiento a dicha intimación ni demostró intención de hacerlo.----------

----Por todo lo expuesto, también entiendo que corresponde desestimar los agravios del recurrente y, en consecuencia, confirmar el criterio del sentenciante en cuanto a que el despido fue dispuesto por el demandado de manera legal.----------

----II.- En cuanto al último agravio referido a la antigüedad laboral, el apelante cuestiona que el sentenciante haya considerado que el comienzo del contrato laboral, primero con “F. S.H.”, transferido a la demandada, data del 01/02/2000. Expresa que acompañó recibos de sueldo suscriptos por los empleadores que dan cuenta de que la relación laboral comenzó en el año 1985 y efectúa algunas consideraciones tanto de la prueba testimonial rendida como del informe de la municipalidad que obra en autos para dar sustento a su postura (ver escrito ID 183222, P. VII, Págs. 7, segundo párrafo/9, tercer párrafo). ----------

----En primer lugar, advierto que si bien el recurrente cuestiona la decisión del juez *a quo* respecto al cómputo de la antigüedad, no explica a que efectos lo hace. ----------

----Al respecto, cabe poner de resalto que si bien el magistrado de grado, luego de señalar que el despido fue legal y no le correspondía al actor cobrar las indemnizaciones que estipula la LCT, ingresó al tratamiento de la cuestión relativa a la antigüedad que le corresponde al actor a fin de corroborar si existían diferencias en el pago de la liquidación final (ver sentencia, fs. 282vta., segundo y anteúltimo párrafo), lo cierto es que de la lectura del libelo de inicio surge que el reclamo relativo a la antigüedad que le correspondía al trabajador fue solicitado específicamente como pauta para el cálculo indemnizatorio del art. 245 LCT (ver libelo de inicio, fs. 5vta., cuarto párrafo y fs. 15tva.,

sexto párrafo).----------

----En tal contexto, conforme fueran resueltos los agravios anteriores, esto es, que se confirmó la desestimación del juez de primera instancia respecto al reclamo indemnizatorio con base en el art. 245 de la LCT, deviene abstracto el tratamiento de la presente cuestión relativa a la antigüedad del vínculo laboral.----------

----Asimismo, tal como advirtió el Dr. De Cunto, si bien el actor hizo además referencia a la antigüedad al efectuar el reclamo de la indemnización dispuesta por el art. 80 de la LCT cuando indicó que no constaba *"…entre sus certificaciones la real antigüedad del trabajador M."* (sic) (ver libelo de inicio, fs. 18vta.segundo párrafo), lo cierto es que el sentenciante también desestimó dicho reclamo por entender que el demandante no requirió mediante comunicación fehaciente la entrega de dicha documentación y que esa intimación resulta requisito necesario para hacer efectiva la multa (ver sentencia, fs. 283vta., sexto párrafo). Lo que arriba firme a esta instancia por no haber sido motivo de crítica puntual y ni siquiera haberse hecho alusión al respecto en la expresión de agravios. ----------

----De tal modo, la presente queja ha quedado vacía de contenido, por lo que me eximo de pronunciarme al respecto.----------

----III.- Conclusión: ----------

----Por todo lo expuesto y razonado, también propongo al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios, con costas de segunda instancia a cargo de la parte actora vencida (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1; y art. 282 del C.P.C.C.).----------

----No corresponde regular honorarios al Dr. Dardo S. V., letrado apoderado del actor, en atención al modo de imposición de las costas y la existencia de pacto de cuota litis a fs. 3 que fuera homologado a fs. 29 (conf. art. 4, segundo párrafo, de la ley del arancel).-

----De tal manera, finalizo pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto dijo:----------

----En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:----------

----I.- Confirmar el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios. ----------

----II.- Imponer las costas al actor apelante.----------

----III.- No se regulan honorarios al letrado apoderado del actor, en virtud de lo dispuesto por el art. 4 de la ley XIII N° 4, ante la existencia del pacto de cuota litis de fs. 03, homologado a fs. 29.----------

----Así lo voto. ----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Lucero dijo: ----------

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, por responder el mismo fielmente al acuerdo antes alcanzado.----------

----ASÍ LO VOTO.----------

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse en uso de licencia el Dr. Raúl Adrián Vergara al momento de efectuarse el sorteo (Art. 7º y 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar:----------

---------- **S E N T E N C I A**: ----------

----Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

----I.- CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios. ----------

----II.- IMPONER las costas al actor apelante.----------

----III.- SIN REGULAR honorarios al letrado apoderado del actor, en virtud de lo dispuesto por el art. 4 de la ley XIII N° 4, ante la existencia del pacto de cuota litis de fs. 03, homologado a fs. 29.----------

----Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

----**REGISTRADA BAJO EL N°__11___DEL AÑO 2021 - SDL - CONSTE**.----------

UBALDO RENÉ AGUILERA
SECRETARIO DE CÁMARA