

## Jurisprudencia

**Buenos Aires, 22 de mayo de 2019**

**Fuente: página web P.J.N.**

**Contrato de trabajo. Extinción. Despido indirecto. Requisitos para su procedencia. Principio de buena fe. Intimación previa fehaciente de pago al empleador para que se configure la injuria. Mendoza Gastón Ezequiel c/La Nueva Odeón S.A. s/despido. C.N.A.T., Sala VI.**

En la ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en Autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

La Dra. Graciela L. Craig dijo:

I. Contra la sentencia dictada en la anterior instancia, que rechazó la demanda entablada, recurre la parte actora, según el escrito de fs. 93/94, que mereció réplica a f. 97.

II. Cuestiona el demandante la decisión de la magistrada de grado anterior de considerar injustificada la medida rescisoria por él adoptada. Estimo que no le asiste razón en su planteo.

Digo ello por cuanto, del intercambio telegráfico habido entre las partes surge que la primera intimación que efectuó el trabajador mediante telegrama de fecha 1/6/15 (ver f. 9), a fin de que la empleadora “ante impedimento laboral a realizar mis tareas en el día de la fecha, aclare situación laboral”, no contiene apercibimiento alguno, extremo que autoriza a concluir –en consonancia con lo decidido en la anterior instancia– que el despido posteriormente dispuesto no resultó ajustado a derecho.

En efecto, no se advierte cumplida la exigencia derivada del principio de buena fe –contenido en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.)–, en el sentido de que el trabajador que se considera injuriado frente a determinados incumplimientos patronales, debe hacer saber a su empleador, mediante interpelación previa, que en caso de no accederse a sus reclamos, no continuará tolerando los incumplimientos y, por ende, se considerara injuriado y consecuentemente despedido.

Así, para justificar el despido indirecto por incumplimientos del empleador, resulta imprescindible que en la interpelación previa el trabajador exprese el apercibimiento de considerarse despedido si no se da cumplimiento a lo requerido, extremo que en el caso, no se advierte cumplido, lo que permite concluir que el despido decidido por el accionante devino apresurado y por lo tanto, injustificado.

Sin perjuicio de ello, aún soslayando dicha extremo –que por sí sola permitiría desvirtuar la validez del distracto–, lo cierto es que en el caso existe otra circunstancia que conduce a descalificar el proceder del accionante al momento de dar por concluida la relación laboral habida entre las partes.

En efecto, si bien mediante telegrama de fecha 1/6/15 (ver f. 9) el trabajador requirió a su empleadora que “aclarara situación laboral” –interpelación que, reitero, no fue efectuada “bajo apercibimiento de despido”–, posteriormente, mediante despacho telegráfico de fecha 10/6/15 (ver f. 10), se colocó en situación de despido indirecto por la “falta de pago de salarios adeudados y falta de cumplimiento a las intimaciones cursadas”, sin encontrarse legitimado para poner fin al vínculo laboral, al no haber

efectuado una intimación previa al despido reclamando el pago de los supuestos salarios adeudados y que, en definitiva, permitiera a la intimada conocer la pretensión del trabajador, para así actuar en consecuencia en orden a los reproches que le endilgaba –ya se corrigiendo su conducta, desconociendo el derecho al reclamo, o efectuando su correspondiente descargo–. Ello, dentro de lo que resultaba exigible al trabajador en el marco del régimen laboral aplicable a la relación, y en virtud de los deberes expresos e implícitos que imponen a las partes el deber de propender con sus conductas a la continuidad del vínculo laboral, y por estrictas razones de buena fe (cfr. arts. 10 y 63 de la L.C.T.).

Al respecto, cabe señalar, tal como ha sostenido este Tribunal en un precedente de aristas similares a las que aquí se debaten (ver S.D. Nº 65.593, del 29/8/13, recaída en Autos “Ramírez Juana Rosa c/Ardila y Asociados S.A. s/despido”, del registro de esta Sala VI, entre otras), que la injuria alegada para disolver el vínculo debe ser suficiente como impedir la prosecución de la relación laboral, y si bien la falta de pago de salarios es siempre injuriosa en ese sentido, no es menos cierto, que para la procedencia de la misma, debe existir una intimación previa fehaciente de pago, en virtud del principio de buena fe (art. 63 L.C.T.).

En efecto, si bien la falta de pago de las remuneraciones constituye injuria suficiente para que el trabajador pueda darse por despedido –por ser esa falta el incumplimiento de la principal obligación del empleador–, lo cierto es que, para que se configure la injuria y el trabajador pueda invocarla para disolver el vínculo es necesario que intime previamente su pago, bajo apercibimiento correspondiente. Así, aun cuando la mora en el pago de los salarios se produce automáticamente por vencimiento del plazo dentro del cual debía ser cumplida la obligación (art. 137 de la L.C.T.), la intimación del pago de los mismos es necesaria para la configuración de la injuria en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, en virtud del principio de buena fe (art. 63 de L.C.T.) que rige el contrato de trabajo que une a las partes. Es decir, el hecho de que el empleador realmente adeude haberes no implica que el trabajador resulte acreedor a las indemnizaciones derivadas del despido injustificado si su conducta al disolver el contrato no se ajustó a los deberes de buena fe.

Es así que, en el caso, dentro del obrar de buena fe, el trabajador debió intimar a su empleadora antes de considerarse en situación de despido indirecto (cfr. art. 246 de la L.C.T.), reclamando el cumplimiento de sus reclamos, vale decir, la falta de pago de los salarios adeudados.

De tal modo, no puedo sino coincidir con el criterio expuesto en el decisorio de grado, en punto a que la decisión del actor de considerarse despedido sin haber intimado previamente a su empleadora el pago de los salarios adeudados, atentó contra el principio de buena fe que debe primar entre las partes del contrato –cfr. art. 63 del L.C.T.– y, por tanto, resultó apresurada e injustificada.

En dicha inteligencia, y sin que adquieran relevancia otras circunstancias que el apelante pretende enfatizar, no advierto motivos suficientes para modificar lo resuelto, por lo que voto por confirmar el decisorio de grado en el punto materia de agravios.

III. Propicio imponer las costas originadas en esta sede en el orden causado (cfr. art. 68, segunda parte del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), pues las particularidades del caso y las circunstancias de la causa, pudieron válidamente convencer al demandante de encontrarse asistido de mejor derecho para litigar, lo cual viabiliza el encuadre de la “litis” en las previsiones del art. 68 segunda parte del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Dicha norma provee al sentenciante de un adecuado margen de flexibilidad en la apreciación del “hecho objetivo de la derrota” que, sólo como principio general, consagra el mentado art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, admitiendo por ello las excepciones como la del caso de Autos.

A tal fin, sugiero regular los honorarios de la representación letrada de cada parte, por sus actuaciones ante esta alzada, en el 30%, para cada una de ellas, de lo que, en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia anterior (cfr. ley de aranceles).

El Dr. Luis A. Raffaghelli dijo:

Que adhiero al voto que antecede.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la Ley 18.345),

EL TRIBUNAL

RESUELVE:

1. Confirmar la sentencia de grado en todo lo que decide y ha sido materia de apelación y agravios.
2. Imponer las costas de la alzada en el orden causado.
3. Regular los honorarios de la representación letrada de cada parte, por sus actuaciones ante esta alzada, en el 30%, para cada una de ellas, de lo que, en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia anterior.

Oportunamente cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 26.856 y con la AA. C.S.J.N. 15/13.

Regístrese, notifíquese y vuelvan.

Fdo.: Graciela L. Craig y Luis A. Raffaghelli (jueces de Cámara).

Ante mí: Fabiana S. Rodríguez (secretaria).