

Contrato De Trabajo Despido Justa Causa Requisitos Comunicacion Prueba

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Justa causa. Requisitos. Comunicación. Prueba Se rechaza la demanda por despido arbitrario iniciada por el trabajador, quien se desempeñara como chofer de remises, atento a que su actuar negligente al conducir el vehículo de manera desidiosa ocasionó un daño en el elemento de trabajo -automotor-, agregando, además, que la causa del siniestro no fue producto del trabajo, sino que el actor estaba participado en una fiesta particular. Todo ello reviste la gravedad suficiente para dar por terminado el vínculo laboral. En la ciudad de General Pico, provincia de La Pampa, a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil dieciséis, se reúne en ACUERDO la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para resolver el recurso de apelación interpuesto en los autos caratulados "CARRIZO, Carlos Roberto C/ PONTEPRIMO, Ofelia Graciela S/ LABORAL" (expte. N° 5785/16 r.C.A.), venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 1 de esta Circunscripción.- El Dr. Rodolfo Fabián RODRÍGUEZ, sorteado para emitir el primer voto, dijo: Sentencia del Aquo: A fs. 324/333 el a-quo dicta la sentencia cuestionada en las apelaciones vertidas por los recurrentes. La magistrada de Primera Instancia realiza un pormenorizado relato de los hechos del expediente a fs. 324/328, a los cuales me remito por razones de brevedad. Argumenta que el trabajador reclama la indemnización que le corresponde por despido indirecto en el cual se coloca previo al despido verbal con invocación de causa y silencio del empleador. La jueza señala que el despido anticipado verbalmente se consolida con la notificación expresa y fundada de la patronal, pero advierte que el trabajador niega haberla recibido antes de colocarse en situación de despido indirecto; por lo que el aquo considera que el nudo de la litis radica en analizar si existieron los hechos que la patronal arguye como injuria grave. La sentenciante advierte que tanto el telegrama de trabajo que, ante el despido verbal, el trabajador solicita que se aclare o rectifique esa circunstancia bajo apercibimiento de colocarse en situación de despido, como la carta "Pronto-Box" que envía la patronal denunciando la existencia de un accionar injurioso por parte del trabajador son despachadas el mismo día 2 de mayo de 2.013 y no existe constancia de fecha de recepción de las mismas; sin perjuicio que el trabajador se considera despedido el día 30 de mayo ante el silencio de la patronal. Afirma que sin perjuicio del intercambio epistolar cabe analizar la causa de la extinción del vínculo y luego las características y condiciones del contrato laboral a fin de considerar los reclamos del trabajador. En cuanto a la extinción del vínculo la jueza expone que el actor se encuentra habilitado y registrado ante la Municipalidad de General Pico como chofer de remis para la agencia "435Mil", al mando de un vehículo FIAT UNO dominio ... de propiedad de la demandada, quedando acreditado que el horario de trabajo era de lunes a sábados de 5,30 horas a 20,30 horas del mismo día, quedando reconocido que el automotor quedaba a su cuidado y custodia. Explica que el día domingo 19 de mayo de 2.013 el actor es protagonista de un accidente de tránsito resultando embistente de un vehículo, que producto del impacto choca contra otro automóvil. El relato de los hechos de ambas partes es disímil, ya que el actor dijo que producto del cansancio por su trabajo se durmió y por ello termina colisionando; pero la demandada da su versión diciendo que CARRIZO acababa de salir de una fiesta y bajo los efectos del consumo de alcohol produjo el accidente cuando se dirigía a su domicilio particular y no en el horario de trabajo, la jueza transcribe las declaraciones de los testigos. La sentenciante sobre la base de lo dicho por las partes, los testimonios y la demás prueba colectada, afirma que el actor protagoniza el accidente al salir de una fiesta cuando se dirigía a su domicilio particular, afirmando que no está acreditado que ese día domingo prestara servicios como chofer, y como consecuencia de ello se excedió en su deber de custodia del vehículo como elemento de trabajo. Conforme a la prueba producida se acreditan los daños a los vehículos, tanto del remis como de los automóviles embestidos. La jueza tiene por acreditado el actuar negligente del trabajador al conducir el vehículo de manera desidiosa ocasionando un daño en el elemento de trabajo, agregando, además que la causa del siniestro no fue producto del trabajo, sino por haber participado en una fiesta particular; todo ello reviste la gravedad suficiente para dar por terminado el vínculo laboral, estando acreditada la causa del despido que constituye una injuria grave, y cita jurisprudencia de esta Alzada. Con respecto a la petición del trabajador que la vinculación laboral se inició en el mes de junio de 2.008 de manera irregular hasta que fue registrado en el año 2.010, la jueza sostiene apoyada en jurisprudencia de esta Alzada, que debe traerse al expediente prueba contundente para desvirtuar la que emana de la documental plasmada en los recibos de sueldo, los cuales fueron suscriptos por el trabajador sin reservas y que tampoco se los ha observado antes de la extinción del vínculo, por lo que rechaza esa pretensión. Por otra parte la jueza explica cual es la situación de la agencia de remises como empleador, habida cuenta que la sentenciante advierte que aquella constituye una empresa en los términos del art. 5 de la L.C.T., y siendo que el trabajador se encontraba al servicio de la agencia "435-MIL", ésta formó un rol necesario en la prestación del servicio junto con el propietario del automotor, pero aclarando que el titular de la agencia recibe un porcentaje mayor

de la ganancia. A pesar de ello señala la jueza que ambas partes han decidido mantener al margen del proceso a esta agencia, y siendo que no afecta a terceros siendo la pretensiones demandadas de índole particular, no procede a citar a la agencia como partícipe necesario. Luego fija el monto del proceso a los fines regulatorios, y rechaza la demanda e impone las costas al actor, regula los honorarios de los letrados y perito interviniente. - **Agravios del Actor:** Como primer agravio el apelante se queja porque la jueza rechaza la acción por despido incausado. Expresa que la sentenciante de las tres fechas que las partes establecieron como hechos consumatorios, fijó como un solo acto que comenzó con el despido verbal y que culminó con la misiva recibida por el actor el día 3/06/2.013. Las tres fechas son: la primera es el despido verbal ocurrido el día 22 de mayo de 2.013; la segunda es cuando se considera despedido en forma indirecta el trabajador el día 30/05/2.013 (misiva de fs. 8) y la última es cuando el trabajador recibió la misiva de fs. 10 enviada por la demandada, el día 3 de junio de 2.013. Advierte el recurrente que uno de los caracteres del despido es que se consuma en el instante en que llega a conocimiento de la parte a la que va dirigida (carácter recepticio), en un solo acto. Por lo cual lo que argumenta el sentenciante es erróneo ya que el empleador anticipa el despido en forma verbal y luego lo comunica cuando el trabajador ya se había considerado despedido en forma indirecta violando la receptividad, y cita jurisprudencia. Afirma que el despido quedó consolidado el día 22 de mayo en forma verbal, pero como dicha forma de extinción carece de validez por ser contraria al art. 243 de la L.C.T. debe abonarse la indemnización incausada. Advierte el recurrente que el despido verbal fue sin atribuir causa alguna, por ello solicita que se revoque la sentencia en ese punto. Sin perjuicio de ello y en el caso que no se considere ocurrido el despido verbal, deberá tenerse por ocurrido el distracto el día 30 de mayo de 2.013, porque se consolida la intimación de fs. 7 efectuada bajo apercibimiento, ya que el empleador guardó silencio siendo que la misiva de fs. 10 fue recibida por el actor el día 3 de junio, es decir, en fecha posterior al despido, ya que esa fecha de recepción fue afirmada en la demanda y no fue negada en el escrito de conteste con lo que autoriza a un reconocimiento, desconociéndolo su parte porque aquella misiva de fs. 10 no llegó a destino, siendo la accionada quien debe correr con el riesgo del medio que eligió para notificar el despido y cita jurisprudencia en su favor. Por tal motivo afirma el apelante que en el caso que se entienda que el despido verbal no ocurrió deberá igualmente revocarse la sentencia porque el vínculo se extinguió con la misiva de fs. 8. El segundo agravio refiere a que no se otorgó la indemnización prevista por la ley 24.013, debido a la errónea precisión sobre la fecha de ingreso y la remuneración que es la base para esa liquidación. Explica que se reclamó en la demanda la registración de la relación laboral indicando fecha de ingreso, días, horarios y categoría laboral trabajados. Dice el apelante que en autos quedó acreditado que el trabajador ha sido registrado con una fecha de ingreso posterior a la real y con una remuneración menor a la que le correspondía percibir. Manifiesta que la demandada reconoce que desde fines de 2.011 hasta abril de 2.012 el trabajador estuvo sin registrar, y lo hizo porque el día 25 de noviembre el actor tuvo un accidente con un automóvil de su propiedad y no podía negar esa relación en esas fechas; pero luego a fs. 127 el accionado pretendió modificar esas fechas y por ello el apelante advierte que la prueba deberá analizarse sobre la base de estas contradicciones. El recurrente aduce que de la documental de fs. 27 surge que CARRIZO trabajaba para la demandada desde enero de 2.010, cuestión que es reafirmada por las declaraciones testimoniales en cuanto a la fecha de ingreso, que lo fue desde junio de 2.008. Advierte que lo dicho por los testigos no se encuentra desvirtuado por el informe de fs. 27, ya que la relación laboral no requiere exclusividad. Señala que no obsta a la aplicación de la multa que su parte haya denunciado una fecha de ingreso errónea en su misiva, habida cuenta que la empleadora podría haberlo registrado correctamente de igual manera. En cuanto a la remuneración afirman que el trabajador ganaba \$ 4.000,00, aduciendo la accionada que se contradice con lo señalado en los recibos, ya que reconoce que el sueldo de un chofer de remis es de \$ 3.000,00. Por otra parte al reconocer que el salario es un porcentual de las ganancias, no puede ser que siempre las ganancias sean las mismas, lo que desvirtúa el importe que figura en los recibos. Observa que la pericia contable establece que el salario que debía percibir rondaba los \$ 4.000,00 mensuales. Por último aduce que es indiferente que el trabajador haya suscripto los recibos sin reclamo alguno, porque el trabajador es la parte débil de la relación y se ve compelido a aceptar las condiciones de trabajo y a suscribir documentación acorde con ello, y de acuerdo con la pericia contable la demandada no llevaba los libros conforme con la L.C.T. Por todo ello considera que el agravio debe prosperar, debiéndose revocar la sentencia dictada, y en consecuencia hacer lugar a la demanda, con costas. A fs. 360/362 la demandada contesta de manera fundada cada uno de los agravios vertidos por la actora, solicitando el rechazo de los mismos, con costas. **Argumentación:** Primer Agravio: Aquí el recurrente sostiene su disconformidad con la sentenciante porque entiende configurado el despido, sin tener en cuenta que su parte envió un telegrama al empleador solicitando aclaración de su situación laboral y éste no contestó en término, ya que la comunicación del despido llegó cuando el trabajador ya se había dado por despedido en base a otras causales. En principio debo realizar una consideración, el despido con justa causa invocado por el empleador se debe basar en una conducta reprochable del trabajador, el cual tiene que haber incumplido con sus obligaciones de manera tal que justifique la ruptura del vínculo laboral. La doctrina ha dicho al respecto: "El texto legal que enuncia la extinción del contrato fundado en justa causa es una atribución, un poder subjetivo que la ley le asigna a ambas partes del contrato individual de trabajo de cancelar el vínculo por

culpa grave o dolo de la otra. Esta atribución se basa en la conducta reprochable de uno de los sujetos, partiendo de la premisa que se ha incumplido con las obligaciones de relevancia, que configuran una injuria cuya gravedad impide al injuriado admitir que el contrato puede continuar en condiciones normales, y solo es posible -como alternativa- la rescisión del vínculo..." (Julián A. DE DIEGO; Tratado del Despido y Otras Formas de Extinción, TºII, pág. 6, Ed. La Ley 2.011). Por ello el primer aspecto es observar si estos actos de incumplimiento por parte del trabajador sucedieron en estos autos. La jueza lo ha expuesto claramente en su sentencia, afirmando que CARRIZO ha incumplido sus obligaciones contractuales por negligencia en su conducta, al ocasionar un grave daño a un elemento de trabajo. Corroboró lo dicho por la jueza la prueba testimonial, en la cual el testigo Fernando David GUEVARA, que depone a fs. 296, claramente expone cómo sucedieron los hechos referidos al accidente protagonizado por el automóvil que el actor conducía en su trabajo como chofer de remises. Pero antes de ir específicamente al análisis de este testimonio debo resaltar algunas cuestiones probatorias que reafirman lo sostenido por la sentenciante. En primer lugar CARRIZO reconoce en su absolucón de posiciones que se encontraba en una fiesta el día 18 de mayo de 2.013, cuando anteriormente en su exposición policial de fs. 25 había dado otra versión. Además los testigos que depusieron a fs. 226/228 y 229/230 -ofrecidos por el actor- reconocen que CARRIZO llevaba el vehículo de remis a su domicilio particular como custodia y algunos de estos testigos de fs. 229 y 231 advierten que si bien CARRIZO trabajaba los domingos lo hacía en algunas oportunidades, aquí tenía francos, evidentemente no es el caso del día 18 de mayo, fecha del siniestro, en que se encontraba en una fiesta, por lo que no estaba trabajando. Es decir, que ese día tenía en custodia el elemento de trabajo que era el automotor utilizado como remis. Otro hecho importante de destacar es que el testigo Rossini, quien depone a fs. 298, expresa que la fiesta a la que concurrió el actor culminó aproximadamente a las 5 de la madrugada y que el accidente que protagonizó el actor fue a cuatro o cinco cuadras de ese lugar. Ahora bien, aclaradas estas cuestiones, vuelvo sobre la declaración del testigo GUEVARA, quien a fs. 296 expresa: "... Cuando salgo a la vereda veo que estaba mi auto sobre la calle 7 mano derecha, chocado en la parte de atrás, chocado bastante que producto de ese impacto había sido desplazado hacia delante y había chocado una camioneta S 10 Chebrolet que estaba delante de mi auto, que es la camioneta de mi padre. Había un auto en el medio de la calle, un fiat uno , no recuerdo el color, que tenía todo el frente el guardabarro derecho totalmente destruido y estaba el Sr. Carrizo en la calle debajo del auto. Cuando me acerco al Sr. Carrizo a ver que había pasado me doy cuenta que estaba en estado de ebriedad notorio y que largaba mucho olor a alcohol justamente. El me dice que lo disculpara que había sido un accidente que venía de un asado del rotary club que justamente queda para el mismo lado..., me dice que había tomado demás, lo cual era notorio por la forma de hablar y por el olor que largaba, que había tomado demás y que se había quedado dormido mientras manejaba y que por eso me había chocado el auto que estaba estacionado...". La transcribo precisamente por la contundencia de esta declaración que me exime de mayores comentarios; pero a su vez es coincidente con la declaración del testigo Gustavo Daniel PÉREZ, que depuso a fs. 300, quien es vecino del lugar, el cual expresa: "... eran las 5 de la mañana aproximadamente, la habitación mía dá donde estaba el auto de David Guevara y justamente sentí una explosión muy pero muy fuerte, y me levante a ver que había pasado y me encuentro con este remis que había chocado el auto de David. En principio le pregunté que había pasado y me dijo que venía de una fiesta y estaba alcoholidado, el se subió al auto e intentó irse, todavía lo convencí y le dije que en el estado que estaba el auto no tenía que ir porque estaba muy chocado... ". Resalto estas declaraciones porque son contundentes en cuanto a los hechos acaecidos. Ahora bien, trasladados estos acontecimientos a la relación laboral está muy claro que CARRIZO conducía un auto que debía tener en custodia, porque era evidente que ese domingo tenía franco o o trabajaba, fue a una fiesta, se embriagó, tal como lo describen los testigos, y protagonizó un accidente que destruyó el elemento de trabajo, tal como está acreditado con el testimonio de fs. 303/305, y con el testimonio de quien adquirió el vehículo en forma posterior; además con la documental de fs. 47/50 que acredita los daños. Esto es una negligencia flagrante para un chofer como CARRIZO, que le significa un incumplimiento suficiente para que se le adjudique una injuria como para despedirlo sin causa, por lo que considero que esta injuria, la que bien se describe en la misiva de fs. 10, está claramente acreditada. Esta Cámara de Apelaciones con su anterior composición se ha expedido en un sentido similar cuando dijo: "Las circunstancias de que CUELLO sea un 'chofer profesional' y tenga aprobados los exámenes para conductor de larga distancia (fs. 435v.) no mejoran su posición, pues a quien se halla en tal situación debe exigírsele mayor prudencia y pericia que a un conductor común (art. 902, Cód.Civil). El apelante, en suma, provocó por su culpa importantes perjuicios a la empresa, no sólo por perturbar la prestación del servicio sino principalmente por los daños sufridos por el vehículo que conducía; aunque no esté acreditado el importe de los mismos, está demostrado que la camioneta volcó y sufrió impactos en su parte frontal y posterior y también en el lateral (denuncia del siniestro de fs. 145). Siendo así, debe entenderse que el hecho fue de suficiente magnitud como para tornar imposible la prosecución del vínculo." (CUELLO, Eduardo Horacio c/ OCASA s/ DESPIDO" (expte. N° 1426/99 r.C.A.). - Comunicación del despido: El empleador en su escrito de conteste reconoce el despido verbal a fs. 133, cuestión que aduce el trabajador en el telegrama de fs. 7, es decir, que ambas partes entienden que existió un despido verbal, al menos en un principio. Posteriormente el mismo día 22 de mayo también ambas partes

envían sendas misivas que seguramente se han entrecruzado; pero lo cierto es que la carta y el telegrama no llegaron a destino en el tiempo requerido, o por lo menos no existe constancia en autos de esa circunstancia, lo que por cierto, torna confusa la situación del distracto. La jueza entiende que existió comunicación escrita de despido por parte del empleador como culminación ratificatoria del despido verbal. Diré que es cierto lo dicho por el recurrente en cuanto a que quien ha elegido un medio para comunicar el despido es el responsable de esa consecuencia, ya sea empleador o trabajador, en cuanto al primero su carta-documento que obra a fs. 10 fue recepcionada el día 3 de junio de 2013, conforme a lo afirmado por el propio trabajador mediante la misiva de fs. 9, en la que dice que se anotició de la comunicación del despido aquel día, otra constancia no surge de autos."... Cuando empleador procede a despedir en forma verbal al trabajador, y éste reconoce la fecha en que tomó conocimiento de la novedad, dicha circunstancia permite determinar la fecha de la extinción a todos sus efectos." (Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de General Pico - Fuentes, Nélica Beatriz c. Gutiérrez, Raquel y otro s/ laboral - 21/08/2014 - IMP 2015-1 , 208 - AR/JUR/53165/2014). Pero aquí debo hacer una disgregación, y es la siguiente: la circunstancia de que la carta-documento "Pronto Box" no hubiera sido recibida por el trabajador no agrava ni mejora su posición, sencillamente posterga la fecha de la extinción del vínculo hasta que conoció efectivamente la decisión del empleador, en este caso ello ocurrió el día 3 de junio de 2013. Así se ha dicho en este fallo receptado por la doctrina: "El hecho de que el telegrama de comunicación de despido no fuera recibido por el trabajador, ni agrava ni mejora su situación, pues simplemente posterga la fecha de la disolución hasta el día que tuvo noticia cierta de la decisión del empleador. En el caso la causa de la extinción es anterior y está suficientemente justificada en el incumplimiento de la obligación.... (CNTrab., Sala V, febrero de 19- 1986)" (Julián A. DE DIEGO; Tratado del Despido y Otras Formas de Extinción, TºII, pág. 6, Ed. La Ley 2.011). Pues bien, entonces, podría decirse que hubo un despido verbal, que se notifica en forma posterior por escrito la causa del mismo y llega a conocimiento del trabajador en fecha 3 de Junio de 2.013. Ahora bien, en el interín entre el despido verbal y la comunicación de la causa, el trabajador realizó dos comunicaciones al empleador, siendo una consecuencia de la otra, culminando con que el trabajador se consideró despedido el día 30 de mayo mediante telegrama de fs. 8. Pero bien, como dije anteriormente el medio empleado por el trabajador para comunicar la injuria de su parte entraña los riesgos que esa comunicación llegue a destino y esta máxima también se extiende para el trabajador; por ello debo analizar el telegrama enviado por el actor que obra a fs. 7 y que también fuera remitido el día 22 de mayo de 2.013. Esta misiva no llegó a destino del empleador, al menos no existe constancia de ello tampoco, el trabajador no acredita que la patronal recibiera esa notificación en forma fehaciente y, como consecuencia de ello, el silencio del empleador no puede invocarse como un hecho presuntivo en su contra si no se acredita la recepción de la misiva y, así lo ha dicho la jurisprudencia: "No acreditada la recepción por parte del empleador de las intimaciones concretadas por el trabajador mediante despachos telegráficos a los fines de que se aclarará su situación laboral y se procediera a reincorporarlo, éstas no tienen la virtualidad de dar significación al silencio mantenido por aquel, por lo cual deviene inaplicable la inversión de la carga probatoria dispuesta por el artículo 57 de la LCT (Adla, t.o. XXXVI-B, 1175)... resulta esencial que la intimación cursada por el trabajador sea conocida por el empleador para así poder hacerse efectivas las consecuencias del silencio mantenido, dado el carácter de recepción de la intimación máxime cuando la falta de respuesta a la misma, configuraría la base de la supuesta injuria justificante del despido indirecto dispuesto por el actor. En tal sentido, resulta de aplicación pacífica y unánime la doctrina recepticia sobre el intercambio epistolar entre los contendientes (Ctra. Córdoba, Sala 7, sentencia N° 26, 14/3/03, "Coto, Víctor Manuel c. Logística La Serenísimas S.A. y otro -Demanda-")". (Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativo - Montenegro, Juan Carlos c. Corpap S.R.L. y otro - 13/02/2008 - LLNOA 2008 (mayo) , 383 - AR/JUR/245/2008). Entonces se advierte por esta circunstancia que el telegrama de fs. 8 carece de virtualidad para darse por despedido con justa causa, misiva de la cual por otra parte tampoco se ha acreditado su recepción. Por lo tanto el día 3 de junio cuando es recepcionada la carta-documento "Pronto Box" por parte del empleador (fs. 10), de acuerdo al reconocimiento expreso que realiza el trabajador (fs. 9), se produce el distracto; ya que si bien éste se había considerado despedido, pero lo había hecho invocando un supuesto silencio de la patronal, sobre un telegrama que le fuera enviado a ésta invocando las causales, pero que no está acreditado que llegara a conocimiento del empleador en ningún momento de la causa; y la circunstancia de que el demandado en su escrito de conteste describa ese telegrama, que fuera acompañado por el trabajador, no reconoce que lo hubiese recepcionado. En función de lo dicho no puede el trabajador declararse injuriado cuando no acreditó en autos que el telegrama en que invoca la causal de despido fuera recepcionado por el empleador. Por lo tanto es muy claro que el día 3 de junio cuando el trabajador se notificó de la misiva del empleador despachada el día 22 de mayo de 2.013, allí se perfeccionó el distracto cuya causa fue debidamente acreditada por la patronal. Por otra parte no puedo dejar de resaltar una importante cuestión que es que al ser tan clara la conducta del actor en cuanto haber inutilizado un elemento de trabajo, que el actor lo advierte en ese momento, y así surge de la declaración del testigo David Guevara que a fs. 296 dijo; "... el Sr. Carrizo me repetía bastante que había sido un accidente y que seguramente tendría el también problema con su patrón... ". Esto demuestra que es muy claro el conocimiento que tenía el actor

de su conducta negligente desplegada y que ello implicaba una injuria suficiente para ser despedido, tal como lo expone este fallo del Superior Tribunal cordobés: "Si se acreditó que el trabajador fue despedido verbalmente y la veracidad de las injurias enrostradas, esto es, que haya pedido que se introdujera un virus en el sistema informático del establecimiento para provocar la pérdida de archivos, es improcedente hacer lugar a la demanda por despido con fundamento en que el empleador no cumplió con la forma escrita establecida en el art. 243 de la LCT, pues el rigorismo exigido para interpretar dicha norma conduce a una solución extraña a la realidad de los hechos reconocidos y porque las formas de los actos jurídicos se imponen para probarlos o para determinar su existencia". (Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, sala laboral - Ludueña, Rosa Alejandra c. MSB Construcciones S.R.L. p/ordinario - despido - recursos de casación - 22/11/2011 - LA LEY 28/02/2012 , 7; LA LEY 2012-B , 7 - DJ 30/05/2012 , 51 - AR/JUR/78464/2011). Por estos motivos entiendo que el despido que queda configurado es el directo del empleador, que fue verbal pero luego se perfeccionó con la comunicación de fs. 10 que fuera recepcionada por el trabajador el día 3 de Junio de 2.013, fecha del distracto, por lo cual debe rechazarse el primer agravio vertido. - Segundo agravio: indemnización prevista en la ley 24.013: Como consecuencia de haber considerado el despido directo del trabajador con justa causa no cabe hacer lugar a las indemnizaciones reclamadas. Así se ha dicho: "El efecto específico del despido con justa causa es que priva al trabajador del derecho a reclamar compensación por daño alguno, pues es él quien produce el daño al incurrir en un incumplimiento grave con sus obligaciones... ". (Julián A. DE DIEGO; Tratado del Despido y Otras Formas de Extinción, TºII, pág. 4, Ed. La Ley 2.011). Además de todo ello el trabajador, acorde con el análisis del agravio precedente, no comunicó al empleador en los términos del art. 11 de la ley 24.013, ya que no acreditó que el telegrama de fs. 7 llegara a destino antes de la extinción del vínculo laboral, por lo que también corresponde su rechazo. "El art. 11 de la LNE exige que el trabajador no sólo intime la regularización y el adecuado registro al empleador sino, además, que remita a la AFIP copia del requerimiento dentro de las 24 hs. hábiles siguientes a su concreción, ambos recaudos son acumulativos y su cumplimiento conjunto es ineludible a fin de que pueda considerarse correctamente efectuada la intimación del art. 11 LNE como condición para la procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013." (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II - Ameri, María Paula c. Magers S.R.L. y otros s/ despido - 27/02/2015 - DT 2015 (julio) , 1435 - DJ 26/08/2015 , 64 - AR/JUR/2945/2015). Con respecto a las diferencias salariales no ha sido materia de agravio, habida cuenta que si bien el trabajador esgrime como queja que le correspondía una remuneración mayor a la percibida, lo hace en función de una injuria en el marco del reclamo indemnizatorio de la ley 24.013, pero al quedar configurada la justa causa del despido directo no cabe el tratamiento del reclamo indemnizatorio; y al no agravarse como rubro específico diferencias salariales no cabe su tratamiento, por lo cual en este aspecto el recurso está desierto, y por ello cabe rechazar también este agravio. Como corolario final debo decir que cabe rechazar el recurso de apelación esgrimido por el actor, con costas. Este es mi voto. El Dr. Alejandro PÉREZ BALLESTER, sorteado para emitir el segundo voto, dijo: Por sus fundamentos, adhiero al voto del colega preopinante. En consecuencia, la CÁMARA DE APELACIONES: RESUELVE: I.- Rechazar el recurso de apelación interpuesto a fs. 334, con costas. II.- Regular los honorarios de alzada de los Dres. Carlos P. FEBRE y Dra. Liliana Mónica MÁRQUEZ en el ... % de los que se les fijaron para la primera instancia, con más el IVA si correspondiere. - Protocolícese, notifíquese y oportunamente devuélvase al juzgado de origen. Dr. Alejandro PÉREZ BALLESTER Juez de Cámara Dr. Rodolfo F. RODRÍGUEZ Presidente de Cámara Dra. Sonia Edith FONTANILLO Secretaria de Cámara Civil CONCUERDA con el Acuerdo protocolizado en el Protocolo de Sentencias de esta CÁMARA DE APELACIONES al folio CONSTE.- Dra. Sonia Edith FONTANILLO Secretaria de Cámara Civil 014036E