

CIRCULAR ADMINISTRATIVA Nº 21903

Buenos Aires, 4 de marzo 2022.

Señor Gerente:

JURISPRUDENCIA - RELACIÓN LABORAL. DISTRACTO. ACCIÓN PROMOVIDA POR UN TRABAJADOR, QUE LABORÓ PRIMERO EN UNA EMPRESA EN ARGENTINA Y, LUEGO, PARA OTRA VINCULADA A LA PRIMERA, EN OTRO PAÍS. EMPLEADORA QUE ALEGA EL CESE DEL VÍNCULO LABORAL, POR ACUERDO DE PARTES. NEGATIVA DEL ACTOR. PARTE DE LA REMUNERACIÓN PAGADA EN NUESTRO PAÍS Y, OTRA, EN EL EXTERIOR. CESE DEL PAGO DEL SUELDO EN NUESTRO PAÍS. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD. PRUEBA. INTERCAMBIO DE E-MAILS. ACREDITACIÓN DE INJURIA PARA DISOLVER EL VÍNCULO LABORAL

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle conocer la síntesis doctrinaria de un fallo recaído en la materia del rubro.

1- De la documentación reservada en Secretaría y aportada por la parte actora, surge en forma indubitada que la firma ANDL con sede en Brasil forma parte de la empresa WICAP de Argentina y que el actor laboró para ambas.

2- Cobra aquí vigencia el principio de la primacía de la realidad, por el cual ha de estarse a la verdadera situación creada, más allá de la apariencia o el nombre que se le haya dado a la relación laboral.

3- Pondero los mails remitidos al actor comunicándole diversas novedades relacionadas con la empresa WICAP S.A., cuyas fechas remiten al 03/01/2014, 19/01/2014, 13/08/2014 y 24/10/2014, entre otros, períodos en los que el actor evidentemente se encontraba prestando tareas.

4- Pese a haber sido desconocidos por la accionada, los instrumentos acompañados por el actor consistentes en documentación que reconoce su origen en Brasil, los que han sido citados precedentemente, revisten el carácter de instrumentos públicos, de conformidad a lo dispuesto por la Ley 24.578, por el que se aprueba el Protocolo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en materia civil, comercial, laboral y administrativa, suscripto entre los gobiernos de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, cuyo artículo 25 reza: "Los instrumentos emanados de un Estado parte tendrán en el otro la misma fuerza probatoria que sus propios instrumentos públicos.

5- El despido reviste las siguientes características: – acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato, es decir que se produce por su sola voluntad; – acto recepticio, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega al conocimiento del destinatario; – acto extintivo, porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justificar la medida; – acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito o incluso surgir de un comportamiento inequívoco de las partes.

6- Teniendo en cuenta la naturaleza alimentaria del salario y que su pago constituye uno de las principales obligaciones que el ordenamiento legal pone en cabeza de los empleadores,

resulta de suma gravedad su incumplimiento, constituyendo injuria suficiente que justifica que el trabajador se considere despedido, poniendo fin al vínculo que lo ligaba con la patronal.

FALLO: CApel. del Trab., Sala I, Salta, 16/12/2021

AUTOS: Delfitto, Gabriel Omar c/ Work International Cia. Argentina de Prospección S.A. (Wicap S.A.)

PUBLICADO: El Dial, 4/3/22

Saludo a Ud. muy atentamente.



Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada