En la ciudad de Trelew, a los 28 días de mayo del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 3" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<Persona 1> c/ <Persona 2> y Otros s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley" (Expte. Nro.782 Año 2026 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Sergio Rubén Lucero dijo:

I. Vienen estos actuados al conocimiento de este Tribunal de Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante presentación ID 2135852, en contra de la sentencia definitiva N° 109/2025 (06/11/202), concedido el 13/11/2025.

En la mencionada sentencia hizo lugar a la demanda entablada por la Sra. <Persona 1> en contra de <Persona 2>, condenando a éste último a que en el término de DIEZ (10) DIAS abone a la actora la suma que surja de la liquidación que se efectuará en la etapa respectiva, con más los intereses habidos desde la mora hasta su efectivo pago a la tasa del <Persona 3> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización a partir de la notificación de la demanda. Asimismo, impuso las costas al demando y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La expresión de agravios de la parte demandada apelante fue presentada mediante escrito ID 2144947, cuyo traslado conferido el 28/112025 fue contestado por la actora mediante ID 2157652.

II.- 1) La demandada recurrente cuestiona, en lo sustancial, la decisión de grado en cuanto consideró justificado el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora y, en consecuencia, admitió las indemnizaciones derivadas del distracto

Sostuvo que el pronunciamiento resulta arbitrario por haber elegido parcialmente los fundamentos de la prueba producida y por omitir ponderar —según afirma— los argumentos expuestos por su parte en torno a la improcedencia y falta de proporcionalidad de la injuria invocada por la actora.

En tal sentido, cuestionó que la magistratura hubiera concluido que la trabajadora *"tenía el derecho a considerarse despedida"* por encontrarse registrada en una categoría distinta a la que correspondía, consignarse incorrectamente el salario percibido y existir diferencias salariales, circunstancias que —según el fallo— impedían la prosecución del vínculo laboral.

Refirió que la trabajadora hizo efectivo el apercibimiento mediante carta documento de fecha 19/06/2020, cuando debía reincorporarse a prestar tareas el 22/06/2020, invocando defectos registrales vinculados a la categoría laboral, jornada, remuneración, diferencias

salariales y adicionales convencionales. Sin embargo, afirmó que al momento del distracto la empleadora ya había rectificado la registración cuestionada y que la actora tenía conocimiento de ello.

En esa línea, destacó que, ante las intimaciones cursadas por la dependiente, procedió a regularizar la registración relativa a la jornada y remuneración, extremo que —afirma— fue corroborado por el perito contador al señalar que en el mes de abril asciende súbitamente la remuneración declarada ante AFIP. Expuso que, aunque el experto manifestó desconocer las razones de tal modificación, las partes y el juez sí las conocían, pues obedecían a la rectificación efectuada por la demandada.

Asimismo, sostuvo que la eventual diferencia en la categoría laboral no tuvo una incidencia significativa en la remuneración como para configurar una injuria de gravedad suficiente que impidiera la continuidad del vínculo. Señaló que, conforme el informe pericial, las diferencias salariales ascendían a $46.989,96 en dos años y que incluso en determinados períodos se abonaron sumas superiores a las debidas. Añadió que la trabajadora no intimó una registración retroactiva.

Afirmó que la injuria resultaba absolutamente desproporcionada, teniendo especialmente en cuenta el rol que desempeñaba y la antigüedad, remarcando que al tiempo del distracto, la actora ya se encontraba registrada con jornada completa y que la diferencia de categoría discutida incidía mínimamente en su remuneración mensual, razón por la cual —a su entender— pudo haber optado por alternativas distintas a la desvinculación.

También invocó jurisprudencia de esta Cámara que considera aplicable al caso.

Por otra parte, alegó que la conducta de la trabajadora evidenciaba una voluntad rupturista, destacando que hizo efectivo el apercibimiento dos meses después de haber intimado la regularización registral y al finalizar su licencia, lo que —según sostuvo— demostraría que no pretendía reintegrarse a prestar tareas.

Finalmente, cuestionó que el sentenciante hubiera considerado como “íntimamente” verídicos los malos tratos que luego reconoció no fueron acreditados en autos, señalando que la íntima percepción del magistrado habría afectado su objetividad al ponderar la proporcionalidad de la medida adoptada por la trabajadora.

Concluyó que la injuria invocada no guardaba proporción con las irregularidades constatadas y que el accionar de la actora estuvo dirigido a colocarse en una situación de despido injusta.

2) En contestación al agravio expuesto, la actora señaló, en primer término, que la expresión de agravios de la demandada no reunía los requisitos previstos en el art. 60 de la Ley XIV N° 1 y en los arts. 268 y 269 del CPCC, por cuanto se limitaba a manifestar su disconformidad con el fallo sin efectuar una crítica concreta y razonada de los fundamentos de la sentencia, razón por la cual solicitó se declare desierto el recurso.

Sostuvo que la demandada únicamente reiteraba argumentos ya vertidos al contestar demanda, los cuales —afirmó— fueron expresamente considerados por el magistrado de grado al resolver la controversia. Añadió que las conjeturas formuladas respecto de los hechos y de la prueba producida debieron introducirse al momento de alegar, y que el planteo recursivo importaba una mera discrepancia con la valoración efectuada por el sentenciante en torno a los agravios que justificaron el despido indirecto.

III. En los límites fijados por el contenido del agravio formulado por la parte demandada y atendiendo a la contestación hecha por la contraria, ingresaré a su tratamiento.

(i) A tales fines, cabe traer a colación lo resuelto por el Sr. Juez de primera instancia, quien comenzó con establecer sintéticamente cuál era la controversia suscitada entre las partes de este proceso. Luego, refirió a la regla de la carga de la prueba por la cual cada una de las partes tendrá, en principio, a su cargo la prueba de los asertos formulados tanto en la demanda como en su contestación.

Seguidamente, dijo que a los fines de determinar la existencia de una injuria grave que no permitiese la continuidad de la relación laboral, debía estarse a los hechos invocados por la trabajadora en la comunicación por la cual la actora se consideró despedida por culpa del empleador, consistentes en la incorrecta registración de la categoría laboral –una categoría menos–, al salario real percibido y en cuanto a la jornada laboral y a otras diferencias salariales.

En cuanto a la prueba producida, valoró especialmente las declaraciones testimoniales rendidas en autos. Así, destacó las declaraciones de los testigos <Persona 4>, <Persona 5>, <Persona 6> y <Persona 7>. Asimismo, meritó que en el expediente a fs. 253/254 obra agregado el primer testimonio de poder general para asuntos administrativos otorgado por la demandada a favor de la actora en el año 2009 y el poder especial bancario conferido posteriormente, mediante el cual se le autorizaba a realizar depósitos, extracciones y demás operaciones bancarias.

Con sustento en dichos elementos probatorios, concluyó que la trabajadora: *"... realizaba trabajos correspondientes a una categoría superior a la de Personal Administrativo "B", que en la descripción efectuada por el CCT, pone como ejemplo a secretarios/as, empleados que atiendan al público para la captación de ahorros, telefonistas con más de cinco líneas, etc., que no se compadece con una empleada que según los testigos que declararon, liquidaba sueldos en la empresa, estaba a cargo de la administración, asignaba las tareas y que a los meses de haber ingresado a trabajar ya se le otorgó un poder amplio de administración y a los tres años un poder bancario que le permitía realizar todo tipo de operaciones bancarias."*(pág. 909 último párr.). Asimismo, en cuanto el horario refirió que los testigos coinciden en que la actora trabajaba en jornada completa. Por otra parte, valoró la pericia contable, la cual — destacó— no fue impugnada

por las partes y de la que surgía acreditado que la remuneración efectivamente percibida por la trabajadora era superior a la consignada en los recibos de haberes. En particular, transcribió el pasaje del informe pericial en el que se indicó que "*La mejor remuneración que se le abonó a la actora de acuerdo a la documental acompañada en el último año laborado fue de $ 61.995, según la transferencia bancaria de fecha 09/04/2020 (...) a fojas N° 97 de la citada prueba se encuentra un cuadro detallando parcialmente el personal de <Persona 2>, del mes de marzo del año 2020 figurando la actora con un sueldo normal pactado de $ 40.140, que coincide con el neto del recibo de sueldo, forma de pago: efectivo del mencionado mes. En la última columna dice "Saldo a cancelar" por $ 61.995, monto similar al de la transferencia indicada (...) Destacando que este importe de $ 61.995 hace referencia a la Remuneración neta, a partir de la cual debería(n) agregarse los correspondientes porcentajes de Aportes de la Seguridad Social…".*

Sobre tales bases, el juez de grado concluyó: *"En definitiva, de lo comprobado en autos, surge que la actora tenía el derecho a considerarse despedida, pues había sido inscripta en una categoría distinta a la que le correspondía en razón de los trabajos que realizaba y por no consignarse correctamente el sueldo percibido en los recibos de sueldo, a más de las diferencias salariales generadas. Estas cuestiones comprobadas en autos constituyen agravios de tal gravedad que no admitían la prosecución de la relación laboral por culpa del empleador…".* En consecuencia, admitió las indemnizaciones derivadas del despido y las diferencias salariales. Posteriormente, rechazó el rubro de daño moral reclamado en demanda.

(ii) La recurrente se agravia de la decisión del magistrado de grado que consideró justificado el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora. Afirma que los incumplimientos atribuidos a la empleadora no revestían entidad suficiente para impedir la continuidad del vínculo laboral y que la trabajadora adoptó una decisión rupturista desproporcionada. En consecuencia, solicita se revoque parcialmente el fallo apelado y se rechacen las indemnizaciones derivadas del despido indirecto admitidas en la instancia de grado.

(iii)-- Primeramente cabe poner de resalto que el juzgador señaló: *"...En primer lugar he de dejar sentado que en cuanto a los motivos que he de analizar a fin de establecer si existió una injuria grave que no permitiese la continuidad de la relación laboral, he de tener en cuenta los hechos esgrimidos en la comunicación por la cual la actora se consideró despedida por culpa del empleador, que consisten básicamente en que fue registrada en una categoría menos a la que le correspondía en razón de los trabajos que realizaba, en cuanto al salario real percibido y en cuanto a la jornada laboral y a otras diferencias salariales"* (pág. 907 último párr.. y 908 primer párr.).

De allí, debo referir que, de la lectura de lo considerado de la sentencia observo que si bien el magistrado de grado efectuó un análisis focalizado en determinar si se acreditó el hecho invocado como causal de injuria y que fue aquél que provocara el despido indirecto, advierto *"ab initio"* que no se observa de la lectura del desarrollo argumental seguido por el juzgador de grado que hubiera verificado si dicha causal poseía entidad suficiente que justifique la decisión adoptada.

En efecto, no todo incumplimiento patronal habilita automáticamente al trabajador a extinguir el contrato de trabajo con justa causa. Conforme lo dispone el art. 242 de la LCT, la injuria debe revestir una gravedad tal que, apreciada prudencialmente y teniendo en consideración las modalidades y circunstancias particulares de cada caso, torne imposible la prosecución del vínculo. De allí que el análisis judicial no puede agotarse en verificar la existencia material del incumplimiento, sino que debe extenderse necesariamente a determinar si aquél posee entidad suficiente para justificar el distracto.

Es que la proporcionalidad en la reacción ante un eventual incumplimiento de la patronal está en directa relación con la gravedad de la falta, porque no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquel que no permitan consentir, ni aun a título provisorio, la continuidad de la relación laboral.

-- Por otro lado, igualmente es dable evaluar que en la mayoría de las situaciones –entre las que estimo se inserta lo sucedido en la especie– se exige que el dependiente, antes de extinguir el contrato de trabajo, intime en forma fehaciente al empleador por el cumplimiento de las obligaciones inobservadas a efecto de posibilitar que pueda revisar y/o modificar y/o subsanar su actitud satisfaciendo o saneando lo actuado de modo que permita mantener vivo el vínculo laboral. Esto no solo por imperio del principio de conservación del contrato (art. 19 de la LCT), por el cual se debe siempre dar preferencia por aquella actitud tendiente a lograr la continuidad del vínculo laboral por sobre aquella dirigida a extinguirlo, sino también por el deber de actuar de buena fe que pesa sobre ambas partes de la relación (Conf.: arts. 62 y 63 de la LCT). De manera tal que es dable pregonar que, por la naturaleza de vínculo laboral, se impone a ambas partes que hagan lo posible para que el mismo se mantenga, siendo la resolución contractual una solución excepcional reservada para casos de extrema gravedad que impidan su continuación --Nótese que ninguna evaluación se hizo al respecto, limitándose el a quo a concluir que *"la actora tenía el derecho a considerarse despedida, pues había sido inscripta en una categoría distinta a la que le correspondía en razón de los trabajos que realizaba y por no consignarse correctamente el sueldo percibido en los recibos de sueldo, a más de las diferencias salariales generadas. Estas cuestiones comprobadas en autos constituyen agravios de tal gravedad que no admitían la prosecución de la relación laboral por culpa del empleador, por lo que se admitirán las indemnizaciones*

reclamadas por antigüedad, por falta de preaviso y por integración del mes de despido (arts. 232, 233 y 245 LCT)" (pág. 910).

--Pues bien, entonces, ya centrado el análisis en la causa que fuera invocada por la trabajadora para considerarse despedida, corresponde focalizar apropiadamente la atención en el contenido y la oportunidad de la comunicación que éste remitió a su empleador notificándole tal decisión y así analizar si efectivamente dicha causal resultó ser una injuria de suficiente entidad (proporcionalidad), para considerarse despedido por exclusiva culpa de la empleadora.

(iv) Para analizar las causales expuestas corresponde reseñar primeramente el intercambio epistolar habido entre las partes para luego examinar el análisis efectuado por el magistrado de grado.

En tal sentido, observo que el conflicto que culminó con la ruptura del vínculo laboral se desencadenó en el particular contexto de emergencia sanitaria originado por la pandemia COVID-19 y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuestas por el Poder Ejecutivo Nacional mediante los DNU N° 260/2020 y 297/2020.

(a) En fecha 15/04/2020, la demandada <Persona 2> remitió a la actora Carta Documento N° <Archivo 1> mediante la cual le comunicó que, como consecuencia de la emergencia sanitaria y la paralización parcial de la actividad comercial, se disponía la reducción por fuerza mayor de su jornada laboral a cuatro (4) horas diarias, a partir del 15/04/2020 y en el horario de 9:00 a 13:00 hs., aclarando que la empresa atravesaba una situación de extrema gravedad financiera derivada de las restricciones sanitarias vigentes. Asimismo, le informó que eventualmente podrían disponerse vacaciones conforme las necesidades organizativas de la empresa.

(b) Ese mismo día, 15/04/2020, la actora remitió Telegrama Ley N° <Archivo 2> mediante el cual denunció haber sufrido el día anterior un supuesto "maltrato" y "despido verbal", informó encontrarse bajo tratamiento psicológico con diagnóstico de "reacción a estrés agudo" y emplazó a la demandada a aclarar su situación laboral. Paralelamente, intimó a registrar correctamente la relación laboral conforme —según sostuvo— su verdadera categoría profesional "Administrativa C" del CCT 130/75, la jornada completa y el salario efectivamente percibido, bajo apercibimiento de considerarse despedida por exclusiva culpa de la empleadora.

(c) En respuesta, la demandada remitió en fecha 17/04/2020 la Carta Documento N° <Archivo 3>, mediante la cual rechazó íntegramente las imputaciones efectuadas por la trabajadora, negó la existencia de maltrato, persecución o despido verbal y explicó que el día 14/04/2020 únicamente se había informado a la actora —en su carácter de encargada administrativa— acerca de las medidas organizativas adoptadas por la empresa frente a la crisis sanitaria, entre ellas la reducción de jornadas laborales. Asimismo, negó

irregularidades registrales o salariales, intimó a la dependiente a retomar tareas una vez finalizada la licencia médica denunciada y revocó los poderes administrativos y bancarios oportunamente otorgados a su favor.

(d) Posteriormente, la trabajadora remitió nuevo Telegrama Ley —identificado como N° <Archivo 4> (20/04/2020)— mediante el cual rechazó la respuesta de la empleadora, ratificó íntegramente sus intimaciones previas y reiteró las imputaciones de persecución y acoso laboral. Asimismo, informó la ampliación de la licencia psicológica por treinta (30) días más, insistiendo en que su estado de salud obedecía al supuesto maltrato sufrido en el ámbito laboral y apercibiendo nuevamente con considerarse despedida.

(e) Frente a ello, la demandada cursó Carta Documento N° <Archivo 5> (25/04/2020), mediante la cual rechazó nuevamente las acusaciones formuladas por la trabajadora, ratificó la vigencia y continuidad del vínculo laboral y dispuso el correspondiente control médico patronal. En tal sentido, intimó a la dependiente a presentarse ante profesional designado por la empresa y a acompañar historia clínica y certificados médicos respaldatorios de las licencias invocadas.

(f) Luego, ante la falta de presentación de la documentación original requerida, la demandada remitió Carta Documento N° <Archivo 6> (06/05/2020), intimando a la trabajadora a consignar ante la Subsecretaría de Trabajo los certificados médicos originales y la historia clínica correspondiente, bajo apercibimiento de considerar injustificadas las inasistencias denunciadas. Asimismo, informó que el control médico efectuado por la profesional designada por la empresa no convalidaba inicialmente la licencia médica invocada.

(g) En fecha 14/05/2020, la actora remitió Telegrama Ley N° <Archivo 7>, mediante el cual rechazó la carta documento precedente por considerarla “mendaz” y “maliciosa”, reiteró que su cuadro de estrés agudo obedecía —según sostuvo— al maltrato verbal, psicológico y acoso laboral sufrido el día 14/04/2020, e informó haber consignado ante la Delegación Trelew de la Secretaría de Trabajo los certificados médicos originales y la historia clínica correspondiente. Finalmente, intimó el pago de los salarios correspondientes al mes de abril de 2020 bajo apercibimiento de considerarse despedida. (h) Posteriormente, en fecha 19/05/2020, la trabajadora remitió Telegrama Ley N° <Archivo 8>, mediante el cual notificó una nueva prórroga de licencia médica por “reacción a estrés agudo” hasta el día 16/06/2020 y reiteró la intimación al pago de los haberes correspondientes al mes de abril de 2020, bajo apercibimiento de colocarse en situación de despido indirecto.

(i) En respuesta, la demandada remitió Carta Documento N° <Archivo 9> de fecha 21/05/2020, mediante la cual negó nuevamente los hechos denunciados por la trabajadora, informó haber solicitado la intervención de Junta Médica ante la autoridad laboral competente y rechazó la intimación vinculada al pago de salarios, indicando que los haberes

correspondientes habían sido consignados y puestos a disposición de la trabajadora ante la Subsecretaría de Trabajo.

(j) Ya en fecha 09/06/2020, la actora remitió Telegrama Ley N° <Archivo 10>, constituyendo ésta la comunicación central vinculada con la posterior ruptura contractual. En dicha pieza postal intimó a la demandada —por última vez y en los términos del art. 10 de la Ley 24.013— a registrar correctamente su categoría laboral como "Administrativa C" del CCT 130/75, su verdadera remuneración —que fijó en la suma de $62.000— y la jornada completa de ocho horas diarias, integrando además los aportes y contribuciones correspondientes. Asimismo, reclamó diferencias salariales derivadas de adicionales convencionales, feriados y sumas no remunerativas e intimó nuevamente el pago del salario correspondiente al mes de mayo de 2020, todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida.

(k) La empleadora respondió mediante Carta Documento N° <Archivo 11>, rechazando íntegramente las irregularidades denunciadas, negando cualquier deficiencia registral o salarial y reiterando la vigencia del vínculo laboral. Asimismo, informó que los haberes correspondientes al mes de mayo habían sido consignados ante la Subsecretaría de Trabajo y volvió a intimar a la trabajadora a reintegrarse a prestar tareas una vez finalizada la licencia médica.

(l) Finalmente, en fecha 17/06/2020 se celebró Junta Médica ante la Delegación Trelew de la Secretaría de Trabajo, oportunidad en la cual se convalidó la licencia médica de la trabajadora y se dispuso que debía reincorporarse a prestar tareas una vez concluida la misma. No obstante ello, en fecha 19/06/2020 la actora remitió Carta Documento N° <Archivo 12> mediante la cual se colocó en situación de despido indirecto, invocando como causales principales la negativa de la empleadora a registrar correctamente su categoría laboral, remuneración y jornada de trabajo, así como también la falta de pago de las diferencias salariales reclamadas.

Desde esa perspectiva, aun cuando en autos se hubieran acreditado diferencias vinculadas con la categoría laboral y con determinados aspectos registrales o remuneratorios, lo cierto es que no surge demostrado que tales incumplimientos —en las concretas circunstancias del caso— hubieran alcanzado entidad suficiente para impedir la continuidad de la relación laboral.

En tal contexto, de la propia comunicación rescisoria de fecha 19/06/2020 surge que la trabajadora se consideró despedida por tres causales concretas, a saber: i) la negativa de la empleadora a registrar correctamente su categoría laboral como "Administrativa C" del CCT 130/75; ii) la incorrecta registración de la jornada laboral, reclamando su reconocimiento como jornada completa de ocho horas diarias con integración de los

correspondientes aportes y contribuciones; y iii) la falta de pago del salario correspondiente al mes de mayo de 2020.

Ahora bien, respecto de la primera causal invocada, aun cuando pudiera admitirse la existencia de diferencias derivadas de la categorización convencional, lo cierto es que —conforme surge de la pericia contable— las eventuales diferencias salariales resultantes de liquidar la relación laboral bajo la categoría “Administrativa C” ascendían a la suma total de $46.989,96 respecto de un extenso período temporal comprendido entre junio de 2018 y junio de 2020, circunstancia que evidencia la escasa entidad económica del incumplimiento invocado y descarta, en las particulares circunstancias del caso, que la continuidad del vínculo se hubiera tornado intolerable para la dependiente.

En cuanto a la segunda causal, vinculada con la jornada laboral, tampoco se advierte configurada una injuria de gravedad suficiente que habilitara el distracto indirecto, desde que se encuentra acreditado que la trabajadora se hallaba registrada bajo jornada completa (ver recibos de haberes) y que la reducción horaria a cuatro horas diarias comunicada por la demandada obedeció al excepcional contexto de emergencia sanitaria derivado de la pandemia COVID-19 y a las medidas organizativas adoptadas transitoriamente por la empresa frente a la paralización parcial de la actividad comercial.

Finalmente, con relación a la alegada falta de pago de los haberes correspondientes al mes de mayo de 2020, surge del intercambio telegráfico acompañado que la empleadora, mediante Carta Documento N° <Archivo 11>, informó expresamente que dichos haberes habían sido consignados ante la Subsecretaría de Trabajo y, simultáneamente, ratificó la vigencia del vínculo laboral, intimando nuevamente a la trabajadora a reintegrarse a prestar tareas una vez finalizada su licencia médica. En tales condiciones, tampoco esta causal aparece dotada de entidad suficiente para justificar la ruptura del contrato de trabajo por exclusiva culpa de la empleadora.

Del mismo modo, no puede soslayarse que la trabajadora hizo efectivo el apercibimiento rescisorio el día 19/06/2020, esto es, inmediatamente después de haberse convalidado administrativamente su licencia médica y cuando debía reincorporarse a prestar tareas en fecha 22/06/2020, pese a que la empleadora había ratificado reiteradamente la vigencia del vínculo laboral y manifestado su voluntad de continuidad. Tal comportamiento constituye un elemento adicional que permite ponderar la ausencia de proporcionalidad en la reacción adoptada.

En ese orden de ideas, la jurisprudencia y doctrina mayoritaria han sostenido reiteradamente que, cuando el incumplimiento imputado resulta susceptible de subsanación —como acontece, en principio, con las deficiencias registrales o salariales—, el trabajador debe otorgar al empleador una oportunidad razonable de adecuar su conducta antes de

proceder a extinguir el vínculo, exigencia que deriva directamente de los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo.

En el caso, si bien existieron intimaciones cursadas por la trabajadora, lo cierto es que la conducta asumida por la empleadora durante el intercambio telegráfico no permite concluir que hubiera mediado una negativa definitiva e irreversible a regularizar la situación denunciada, máxime cuando las diferencias salariales verificadas no revestían significativa entidad económica.

Por ello, considero que el distracto decidido por la trabajadora aparece como una reacción apresurada y desproporcionada frente a los incumplimientos acreditados, los cuales —si bien susceptibles de generar los créditos salariales correspondientes— no alcanzaban, en las particulares circunstancias de autos, la gravedad requerida por el art. 242 de la LCT para justificar válidamente la ruptura indirecta del vínculo laboral.

Consecuentemente, asiste razón a la recurrente en cuanto sostiene que la sentencia de grado omitió efectuar un adecuado juicio de proporcionalidad entre la injuria invocada y la decisión rupturista adoptada por la actora.

Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde señalar que la ausencia de entidad injuriante suficiente para justificar el despido indirecto no implica desconocer las diferencias salariales que resultaron acreditadas en autos mediante la prueba testimonial y pericial contable, extremo que arriba firme a esta instancia.

En efecto, de la pericia contable surge que, liquidada la relación laboral bajo la categoría “Administrativa C” del CCT 130/75, se verifican diferencias salariales a favor de la trabajadora por la suma de $46.989,96, crédito que encuentra adecuado sustento probatorio y cuya procedencia corresponde confirmar.

Ello, por cuanto la insuficiencia de la injuria para legitimar la ruptura del vínculo laboral no excluye el derecho de la dependiente a percibir las acreencias salariales efectivamente devengadas y adeudadas.

En consecuencia, propongo al Acuerdo hacer lugar al agravio examinado y revocar parcialmente la sentencia apelada, rechazando las indemnizaciones derivadas del despido indirecto admitidas en la instancia de grado. Así lo voto.

IV.-Conclusión:

Por lo dicho y concluido, propongo al Acuerdo revocar parcialmente el fallo apelado, dejando sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y de los agravantes indemnizatorios admitidos en la instancia de grado; confirmándolo, en cambio, en cuanto reconoció a favor de la actora las diferencias salariales determinadas pericialmente por la suma de $46.989,96, con más los intereses fijados en la sentencia de primera instancia. Asimismo, propongo confirmar el pronunciamiento en todo lo demás que hubiera sido materia de agravios.

Desde que esta modificación que se propone del fallo apelado, importa un nuevo resultado, el que proyecta una importante variación de las pretensiones actorales que se acogen y que se rechazan, deriva de ello una disminución del capital de condena, por lo cual, lógicamente se alteran consecuentemente las porciones de vencimientos y derrotas que le fueran asignadas a la parte actora y demandada en la anterior instancia, por lo que será menester adecuar a este nuevo resolutorio la distribución de las costas devengadas en la primera instancia (Conf.: arts. 282 del C.P.C.C. y arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1).

A tal efecto, ponderando las distintas pretensiones deducidas y controvertidas en el anterior grado, como asimismo, a su diferente trascendencia económica y jurídica, atendiendo que prosperan una de ellas (reclamo por diferencias salariales), y que se desestiman la pretensiones relativas a las indemnizaciones y sus agravantes indemnizatorios por el despido indirecto, se presenta un escenario de vencimientos parciales y mutuos que conduce a que se distribuyan las costas en proporción a los éxitos y derrotas ocurridos en los términos contemplados por el art. 72 del Código del rito.

A tenor de todo ello, estimo adecuado atribuir las costas de la primera instancia imponiéndolas en el 90%, a cargo de la parte actora; y, en el 10% restante, a cargo de la parte demandada. Ello así, por estimar que tales guarismos se ajustan apropiadamente a los referidos vencimientos mutuos y parciales finalmente obtenidos por las partes (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1; y, arts. 72 y 282 del C.P.C.C.).

Por aplicación de la última de las normas citadas, corresponderá asimismo adecuar a esta nueva decisión los honorarios regulados en el anterior grado. A tal efecto, atendiendo a la extensión, mérito, eficacia y al resultado finalmente obtenido por las labores profesionales de Primera Instancia, opino que deben fijarse los emolumentos de los letrados intervinientes del siguiente modo, a saber: a los abogados de la actora, Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en el 14% del monto del proceso (un 60 % al primero y un 40 % al segundo), y a los Dres. <Persona 8> y <Persona 9> y a la Dra. <Persona 10> en la suma equivalente al 19,6 % sobre el monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia y siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente (Arts. 5, 6, 6 bis, 7, 8, 9, 12, 36, 38 y 46 de la Ley XIII N° 4; y, leyes 23.349 y 23.871).

Las costas de segunda instancia, triunfante la parte demandada recurrente deberán ser impuestas a la parte actora.

Por aplicación de idénticas pautas apreciativas y de lo preceptuado por el art. 13 de la ley del arancel, estimo apropiado fijar los honorarios correspondientes a las tareas de alzada del siguiente modo, a saber: al Dr. <Persona 9>, letrado apoderado de la demandada recurrente, en la suma equivalente al 6,86%, a calcular sobre el referido monto del capital

de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente. Sin regular honorarios al letrado de la parte actora atento al pacto de cuota litis homologado en fecha 04/03/2021.

De tal manera, finalizo el tratamiento de la presente cuestión pronunciándome en ella PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Spoturno dijo:

1. Dada la claridad de la reseña efectuada por el Magistrado que me precedió en el voto, tanto de la sentencia recurrida como de los agravios expresados y de la respuesta brindada (considerandos I y II del voto precedente), y a fin de evitar repeticiones innecesarias, ingresaré directamente al análisis del recurso, en el marco de lo previsto por el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut y la Ley V N° 203.

A fin de evitar reiteraciones innecesarias, me limitaré a destacar los aspectos que considero decisivos para la solución del recurso.

2. Adelanto que comparto los fundamentos desarrollados por el Dr. Lucero en el considerando III, en cuanto concluye que los incumplimientos patronales acreditados en esta causa no alcanzaron —en las particulares circunstancias del caso— entidad suficiente para justificar el despido indirecto decidido por la trabajadora en los términos del art. 242 de la LCT.

En efecto, coincido en que el análisis efectuado en la sentencia recurrida se centró principalmente en verificar la existencia de los incumplimientos denunciados, pero omitió efectuar un adecuado juicio de proporcionalidad entre dichos incumplimientos y la decisión rupturista adoptada.

Desde esta perspectiva, corresponde recordar que no toda irregularidad registral o salarial habilita automáticamente al trabajador a extinguir el contrato de trabajo con justa causa, pues la injuria debe revestir una gravedad tal que torne imposible la prosecución del vínculo, apreciada prudencialmente y atendiendo a las circunstancias concretas del caso.

En tal sentido, comparto especialmente la valoración efectuada en el voto precedente respecto de cada una de las causales invocadas por la trabajadora para justificar el despido indirecto.

Así, en relación con las diferencias derivadas de la categorización convencional, coincido en que las diferencias salariales verificadas pericialmente muestran la reducida entidad económica del incumplimiento denunciado. Del mismo modo, respecto de la jornada laboral, tampoco advierto configurada una injuria de gravedad suficiente, desde que la trabajadora se encontraba registrada bajo jornada completa y la reducción horaria respondió al excepcional contexto derivado de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia COVID-19. Finalmente, tampoco la alegada falta de pago de los haberes correspondientes

al mes de mayo de 2020 tiene entidad suficiente para justificar la ruptura, toda vez que la empleadora informó haber consignado dichos haberes ante la Subsecretaría de Trabajo y ratificó la continuidad de la relación laboral.

A lo antes dicho, se suma que la trabajadora hizo efectivo el apercibimiento rescisorio inmediatamente después de haberse convalidado administrativamente su licencia médica y cuando debía reincorporarse a prestar tareas, pese a que la empleadora había manifestado reiteradamente su voluntad de continuidad del vínculo, circunstancia que constituye un elemento adicional para ponderar la ausencia de proporcionalidad en la reacción adoptada.

En este punto, considero relevante destacar que el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), juntamente con el deber de buena fe que pesa sobre ambas partes de la relación laboral (arts. 62 y 63 LCT), impone privilegiar —siempre que ello resulte razonablemente posible— la continuidad del vínculo por sobre su ruptura.

Bajo tales parámetros, y tal como señalé al emitir mi voto en la SDL N° 66/2023 de la Sala A de esta Cámara de Apelaciones, la proporcionalidad entre la falta y la sanción constituye un recaudo indispensable para justificar válidamente una decisión rupturista, pues, cuando el incumplimiento admite otras respuestas menos gravosas, corresponde privilegiar soluciones compatibles con la continuidad del vínculo laboral.

En tales condiciones, comparto la conclusión del voto precedente en cuanto sostiene que el distracto decidido por la trabajadora resultó apresurado y desproporcionado frente a los incumplimientos acreditados en autos, los cuales —sin perjuicio de justificar las diferencias salariales reconocidas— no alcanzaban la gravedad requerida por el art. 242 de la LCT para legitimar la ruptura indirecta del contrato de trabajo.

3. Conclusión: Por lo expuesto, acompaño la propuesta de revocar parcialmente la sentencia apelada, dejando sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y sus agravantes indemnizatorios, confirmándola en cuanto admitió las diferencias salariales determinadas pericialmente.

Asimismo, comparto la readecuación de costas de primera instancia efectuada en el voto precedente, así como la imposición de costas a la actora vencida en esta instancia de apelación (arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1 y arts. 72 y 282 del CPCC).

Por último, considero que los honorarios propuestos por el Dr. Lucero, tanto para la instancia de origen como para esta instancia de apelación, reflejan adecuadamente las tareas profesionales desarrolladas, su extensión y resultado, por lo que comparto dicha regulación (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber:

1) REVOCAR PARCIALMENTE el fallo apelado, para rechazar la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y de los agravantes indemnizatorios admitidos en la instancia de grado; confirmándolo, en cambio, en cuanto reconoció a favor de la actora las diferencias salariales determinadas pericialmente por la suma de $46.989,96, con más los intereses fijados en la sentencia de primera instancia. Asimismo, propongo confirmar el pronunciamiento en todo lo demás que hubiera sido materia de agravios.

2) ADECUAR a este nuevo resolutorio la imposición de las costas de la primera instancia, atribuyéndolas en un 90% a la parte actora y en el 10% restante a la parte demandada.

3) FIJAR, por adecuación a la presente, los honorarios correspondientes a la primera instancia, del siguiente modo, a saber: a los abogados de la actora, Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en el 14% del monto del proceso (un 60% al primero y un 40% al segundo), y a los Dres. <Persona 8> y <Persona 9> y a la Dra. <Persona 10> en la suma equivalente al 19,6% sobre el monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia y siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente.

4) IMPONER las costas de la segunda instancia a la parte actora.

5) REGULAR los honorarios profesionales del Dr. <Persona 9>, por sus tareas cumplidas en esta segunda instancia, en la suma equivalente al 6,86%, a calcular sobre el referido monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente. Sin regular honorarios al letrado de la parte actora atento al pacto de cuota litis homologado en fecha 04/03/2021-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1) REVOCAR PARCIALMENTE el fallo apelado, para rechazar la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y de los agravantes indemnizatorios admitidos en la instancia de grado; confirmándolo, en cambio, en cuanto reconoció a favor de la actora las diferencias salariales determinadas pericialmente por la suma de $46.989,96, con más los intereses fijados en la sentencia de primera instancia. Asimismo, propongo confirmar el pronunciamiento en todo lo demás que hubiera sido materia de agravios.

2) ADECUAR a este nuevo resolutorio la imposición de las costas de la primera instancia, atribuyéndolas en un 90% a la parte actora y en el 10% restante a la parte demandada.

3) FIJAR, por adecuación a la presente, los honorarios correspondientes a la primera instancia, del siguiente modo, a saber: a los abogados de la actora, Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en el 14% del monto del proceso (un 60% al primero y un 40% al segundo), y a los Dres. <Persona 8> y <Persona 9> y a la Dra. <Persona 10> en la suma equivalente al 19,6% sobre el monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia y siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente.

4) IMPONER las costas de la segunda instancia a la parte actora.

5) REGULAR los honorarios profesionales del Dr. <Persona 9>, por sus tareas cumplidas en esta segunda instancia, en la suma equivalente al 6,86%, a calcular sobre el referido monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente. Sin regular honorarios al letrado de la parte actora atento al pacto de cuota litis homologado en fecha 04/03/2021.

ASI LO VOTO.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 3” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; **RESUELVE:**

1) **REVOCAR PARCIALMENTE** el fallo apelado, para rechazar la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto y de los agravantes indemnizatorios admitidos en la instancia de grado; confirmándolo, en cambio, en cuanto reconoció a favor de la actora las diferencias salariales determinadas pericialmente por la suma de $46.989,96, con más los intereses fijados en la sentencia de primera instancia. Asimismo, propongo confirmar el pronunciamiento en todo lo demás que hubiera sido materia de agravios.

2) **ADECUAR** a este nuevo resolutorio la imposición de las costas de la primera instancia, atribuyéndolas en un 90% a la parte actora y en el 10% restante a la parte demandada.

3) **FIJAR,** por adecuación a la presente, los honorarios correspondientes a la primera instancia, del siguiente modo, a saber: a los abogados de la actora, Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en el 14% del monto del proceso (un 60% al primero y un 40% al segundo), y a los Dres. <Persona 8> y <Persona 9> y a la Dra. <Persona 10> en la suma equivalente al 19,6% sobre el monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia y siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal

arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente.

4) **IMPONER** las costas de la segunda instancia a la parte actora.

5) **REGULAR** los honorarios profesionales del Dr. <Persona 9>, por sus tareas cumplidas en esta segunda instancia, en la suma equivalente al 6,86%, a calcular sobre el referido monto del capital de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, siempre que el importe resultante supere el correspondiente al mínimo legal arancelario puesto que, de lo contrario, se deberá estar a éste. Todo ello, con más el I.V.A. correspondiente. Sin regular honorarios al letrado de la parte actora atento al pacto de cuota litis homologado en fecha 04/03/2021Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Natalia SPOTURNO

Sergio LUCERO

Registrada como sentencia definitiva N° 27/2026SDL

María Belén Medina (Secretaria Subrogante)