En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia del Dr. Guillermo Daniel HANSEN y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y Dr. Julián Emil JALIL para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<PER_1> c/ <PER_2> s/ Cobro de pesos e indem. de ley (Expte 222 Año 2026)** venidos del Juzgado laboral Nº 2 (Expte.10125 /2025.) en apelación. Los magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN**: ¿Es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

I – Antecedentes

El Juzgado Laboral Nº 2 de esta ciudad dictó sentencia en autos el 13 de Abril del corriente año, la que fue apelada el 13/04/2026 por la parte actora (ID 2303446), concediéndosele el recurso el 16/04/2026. Expresó agravios la apelante el 20/04/2026 (ID 2316382), siendo contestado el traslado de los mismos por la contraria el 28/04/2026 (ID 2328663).

II – La sentencia apelada

La sentencia dictada en la primera instancia rechazó la demanda interpuesta por <PER_1> contra <PER_2>; impuso las costas del juicio a cargo del actor vencido; reguló los honorarios del letrado de la demandada y de la Perito Psicóloga actuante en autos y dispuso no regular honorarios a los letrados del actor en razón del pacto de cuota litis debidamente homologado el 08/04/2025.

III – <u>Agravios de la parte actora</u>

La parte actora expresa los siguientes agravios:

1-) Errónea aplicación del art. 243 LCT. Exceso ritual manifiesto y desnaturalización del despido indirecto en contexto de violencia laboral.

Se agravia el actor porque la sentencia ha concluido que el telegrama que remitiera no cumple con las exigencias del art. 243 LCT. Dice que tal conclusión importa un exceso ritual manifiesto.

Considera erróneo que la sentencia haya dicho que el telegrama remitido por el actor no cumpliría con las exigencias del art. 243 LCT, calificándolo como impreciso, insuficiente y carente de los recaudos necesarios para fundar válidamente el despido indirecto.

Se queja porque el Sr. Juez a quo concluye que la comunicación en cuestión carecería de precisión por no detallar circunstancias de tiempo, modo y lugar. Dice que ello constituye un evidente exceso ritual manifiesto.

También le imputa a la sentencia incurrir en una contradicción, al decir que no existió intimación previa, mientras que el actor –dice en la queja— intimó el cese inmediato de las conductas denunciadas. Agrega que, en realidad, lo que cuestiona el fallo no es la inexistencia de intimación sino la simultaneidad entre dicha intimación y la decisión rupturista. Dice que de esta forma la decisión introduce un requisito adicional no previsto en el art. 243 LCT, consistente en la obligación de otorgar un plazo de espera.

Luego expresa que el decisorio omite considerar que el distracto se produjo en un escenario de violencia laboral sostenida, caracterizado por hostigamiento, maltrato verbal, descalificaciones públicas, presión psicológica y un progresivo deterioro de la salud del trabajador, lo cual fue denunciado en la misiva rupturista.

Refiere que la conclusión del a quo no solo es desacertada, sino que desnaturaliza el instituto del despido indirecto, trasladando al trabajador una carga formal excesiva que termina por desprotegerlo frente a situaciones de violencia.

Dice que el fallo se aparta de la jurisprudencia local, que ha establecido que el art. 243 LCT no impone un rigorismo formal extremo.

Reitera la existencia en el caso de un exceso ritual manifiesto y de una exigencia formal exacerbada.

2-) Errónea calificación del despido como "apresurado". Omisión de considerar el contexto de presión extintiva y ruptura fáctica del vínculo.

Agravia al actor la calificación del despido como "apresurado".

Dice que el fallo reconoce la existencia de conflictos laborales, episodios de maltrato, tensiones con superiores y delegados gremiales, así como la prolongada situación de afectación de la salud del actor que derivó en licencias médicas continuadas y tratamiento psicológico. Agrega que, pese a ello, el sentenciante ha concluido que el trabajador debió continuar la relación laboral y otorgar nuevas oportunidades a la empleadora para revertir la situación.

Hace referencia a que el actor denunció en su comunicación haber sido presionado para concurrir a la Secretaría de Trabajo a firmar un acuerdo de desvinculación en condiciones desventajosas. Afirma que la sentencia prescinde de considerar que el actor fue presionado por la empleadora para concurrir a la Secretaría de Trabajo a fin de firmar un acuerdo de desvinculación en condiciones desfavorables.

Hace referencia a que el actor fue "amenazado" con la pérdida del empleo en caso de continuar con su licencia psicológica.

Agrega que la demandada rechazó la recepción de un certificado médico que acreditaba el estado de salud del actor.

Por todo ello dice que el despido indirecto dispuesto por el actor no puede ser calificado como "apresurado", sino que constituye una reacción legítima, razonable y proporcionada frente a un proceso de hostigamiento sistemático y una maniobra concreta de desvinculación forzada.

3-) Arbitraria valoración de la prueba. Violación de las reglas de la sana crítica y al principio de completitud.

Se agravia el accionante por la forma en que el sentenciante ha valorado las pruebas producidas en autos.

Considera mal valorada la prueba "Testimonial" y mal valorada también la "Pericia Psicológica" producida en autos. En este último caso afirma que el sentenciante se aparta de sus conclusiones sin brindar un fundamento técnico, limitándose a afirmar de manera dogmática que no resulta contundente. Dice que este proceder implica un supuesto de arbitrariedad.

Se queja porque la prueba no ha sido valorada de manera conjunta o integral por el a quo.

4-) Violación del deber de seguridad (art. 75 LCT) y omisión de analizar la responsabilidad patronal.

Agravia a la apelante que la sentencia omita analizar la conducta de la empleadora a la luz del deber de seguridad previsto en el art. 75 LCT. Dice que se incurre en la omisión de una cuestión central introducida por la actora.

Se queja diciendo que está acreditado que la demandada toleró situaciones de violencia verbal; que no adoptó medidas para corregirlas; que presionó al trabajador para no desvincularse y que interfirió en su tratamiento médico.

Afirma que estas conductas configuran un incumplimiento grave de sus obligaciones legales, que no puede ser soslayado mediante un análisis meramente formal del intercambio epistolar.

Afirma que la decisión impugnada no solo desnaturaliza el instituto del despido indirecto, sino que termina por convalidar situaciones de violencia laboral y desproteger al trabajador.

IV – <u>Consideración previa</u>

Luego de analizado los fundamentos vertidos por la recurrente no puedo menos que dejar sentado aquí que la expresión de agravios no es una simple fórmula carente de sentido, sino que constituye una verdadera carga procesal, y para que cumpla su finalidad debe constituir una exposición jurídica que contenga una "crítica concreta y razonada de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas". Lo "concreto" se refiere a lo preciso, indicado, determinado –debe decirse cuál es el agravio--. Lo "razonado" indica los fundamentos, las bases, las sustentaciones –debe exponerse por qué se configura el agravio--. Deben precisarse así, punto por punto, los pretendidos errores, omisiones y demás deficiencias que se le atribuyen al fallo, especificando con toda exactitud los fundamentos de las objeciones. Es decir, que deben refutarse las conclusiones de hecho y de derecho que vertebren la decisión del *a quo*, a través de la exposición de las circunstancias jurídicas por las cuales se tacha de erróneo el pronunciamiento, no reuniendo las objeciones genéricas y las impugnaciones de orden general los requisitos mínimos indispensables para mantener la apelación (conf. CNCiv., Sala A, 14/02/80, LL 1980-D, p. 180; ídem, Sala B, 13/06/78, ED 80-378; 15/05/79, LL 1978-C, p. 76; ídem, Sala C, 06/05/75, ED 67-206; LL 1976-A, p. 507, sum. 1671; y demás jurisprud. citada en MORELLO-SOSA-BERIZONCE, "Cód.Proc.Civ.Com.", T. III, pág. 351).

Tengo también en cuenta que resulta carente de fundamentación el recurso de apelación que se limita a citar fallos o a transcribir decisorios de jurisprudencia o a reproducir opiniones doctrinarias, o, inclusive, a mencionar un conjunto de disposiciones legales, sin crear respecto de todo ello el necesario eslabonamiento crítico entre estas citas, la sentencia, las particulares circunstancias del caso y lo que es objeto de los agravios.

Tampoco cabe confundir *sustancia crítica* –que constituye el dato intelectual computado por el art. 268 del Cód. Procesal Pcial., para aceptar como idóneo un escrito— con *extensión* –que constituye un dato cuantitativo y extrínseco— y que suele desviar el cometido de la expresión de agravios, desde que no es la extensión desmedida del escrito de expresión de agravios lo que demuestra el acierto de la posición jurídica asumida por el apelante (conf. CNCiv., Sala C, 06/05/75, ED 67-206; La Ley 1976-A, 507, sum. 1671). Es sabido que se puede escribir mucho, pero decir poco, mientras que –por otro lado— es posible escribir poco y decir mucho. Consecuentemente, para considerar bastante al escrito en cuestión, no debe tomarse en cuenta su latitud o extensión, sino verificar si cumple con el cometido de criticar el fallo en forma concreta y razonada. De nada vale que sea extensa si en ella campean la imprecisión y la vaguedad (conf. CNECC, Sala VI, 10/08/76, BCNECyC, 626, N° 8676).

Dice con acierto Colombo: *"es pretensión dialéctica exagerada la de querer demoler con uno o dos párrafos una sentencia circunstanciadamente fundada; es ingenuo abuso de la facultad querer someter a la Cámara a la eventual lectura de una interminable perorata y, antes, ocupar diez días del otro letrado para replicarla"* (COLOMBO, C.J., *"Cód.Proc.Civ.Com. de la Nación. Anotado y Comentado"*, Abeledo-Perrot, 1969, T. II, pág. 565).

Sin perjuicio de lo expuesto y respetando el criterio amplio de esta Alzada para evaluar el cumplimiento de los recaudos necesarios para fundar el

recurso, procederé al análisis de las quejas.

V – Tratamiento de los agravios del actor

V.1 – Advertencia preliminar

Es menester efectuar una advertencia preliminar: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte Federal y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan sólo aquellas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, "Fallos": 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; FASSI - YAÑEZ, *"Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado"*, T. I, pág. 825; FENOCCHIETO - ARAZI, *"Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado"*, T. 1, pág. 620). Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (art. 386, in fine, del ritual; CSJN: 274:113; 280:3201; 144:611) (conf. CNCiv., Sala B, 28/12/2016, *"Boc, P.A. c. Piatti, I.G. y otros s/ daños y perjuicios"*, LLOnline AR/JUR/93783/2016).

V.2 – Errónea aplicación del art. 243 LCT.

Exceso ritual manifiesto y desnaturalización del despido indirecto en contexto de violencia laboral .

En modo alguno puede aceptarse que los parámetros fijados por la sentencia apelada constituyen un "exceso ritual manifiesto", como dice la quejosa. Por el contrario, la sentencia ha analizado correctamente la norma del art. 243 LCT y lo que ha sostenido de manera invariable esta Alzada sobre el "despido indirecto". Ha sido también muy clara al fijar los requisitos necesarios para que un trabajador pueda acceder a la indemnización por despido (directo o indirecto). Es necesario que invoque una justa causa o

injuria laboral; debe existir una injuria por parte del empleador que impida la prosecución del vínculo laboral. Ha dicho también que para que se configure la "injuria" determinante del despido indirecto, es necesario que haya existido **intimación previa** que posibilite el saneamiento y, por lo tanto, la prosecución del vínculo laboral. Esta exigencia se funda en los principios de buena fe y mantenimiento del contrato de trabajo (arts. 63 y 10 LCT). Por último, la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciere el trabajador, deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Aclara el a quo que la descripción del incumplimiento imputado al empleador debe ser precisa y autosuficiente, de modo que conozca en forma certera cuáles son los hechos y razones en los que se funda la decisión resolutoria, **no cumpliendo con tales requisitos cuando se utilicen frases ambiguas o genéricas, debiéndose especificar en forma concreta y precisa cuál es el incumplimiento que se estima constitutivo de la injuria, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que habría acontecido para que, en definitiva, sea valorada en cada caso concreto por el juez**. Como vemos, en modo alguno puede afirmarse que estas conclusiones constituyen un "exceso ritual manifiesto" o un "rigorismo formal extremo", como tan livianamente afirma la queja.

Respecto a que el a quo ha exigido "un requisito adicional" no previsto en el art. 243 LCT al cuestionar la simultaneidad entre la intimación al cese de supuestas conductas impropias por parte del empleador y la decisión de darse por despedido (despido indirecto), es una opinión o postura personal del agraviado y ello no constituye un agravio digno de análisis. Por otra parte, sabido es que es inaceptable la "simultaneidad" de intimar el cese de una conducta y, en el mismo acto, darse por despedido.

Cuando el apelante afirma que el distracto se produjo en un escenario de violencia laboral sostenida, he de decir simplemente que ello nunca fue acreditado en autos por el accionante. Son simples expresiones de la parte actora sin respaldo probatorio alguno.

Lo hasta aquí expuesto me conduce al rechazo del agravio.

V.3 – Errónea calificación del despido como "apresurado".

Omisión de considerar el contexto de presión extintiva y ruptura fáctica del vínculo A-) Aquí se agravia el apelante porque la sentencia ha concluido que su decisión de darse por despedido (despido indirecto) fue "apresurada".

Debo decir, ante todo, que la afirmación que hace el apelante respecto de que el propio actor denunció en su comunicación haber sido presionado para concurrir a la Secretaría de Trabajo a firmar un acuerdo de desvinculación en condiciones desventajosas, nunca fue nada más que eso. Una manifestación del actor volcada en una comunicación, carente de todo respaldo probatorio en autos. O sea, en ningún momento el actor acreditó la existencia de dicha "presión" por parte del empleador. Por lo tanto, no hay "agravio" atendible.

Respecto de sus expresiones diciendo que fue "amenazado" con la pérdida de su empleo en caso de continuar con su licencia psicológica, es otra expresión arrojada al aire por el actor. Nunca acreditó que ello haya existido. Por lo tanto, no hay "agravio" digno de análisis.

Otra afirmación del actor es que la demandada rechazó la recepción de un certificado médico que acreditaba su estado de salud. Se trata de otro hecho o circunstancia que no probó en autos que haya existido. Por lo tanto, es un hecho o acontecimiento inexistente.

Respecto de que el despido indirecto dispuesto por el actor no puede ser calificado como "apresurado", es una simple opinión o postura personal del

apelante y en modo alguno requiere su análisis como "agravio" que deba ser analizado en esta etapa.

B-) Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, surge con evidencia que las quejas del apelante se basan en que la sentencia consideró que las causales invocadas carecen tanto de entidad como de proporcionalidad suficiente para justificar el despido indirecto por él dispuesto. En base a ello, rechazó la demanda en cuanto pretende las indemnizaciones derivadas de la ruptura del vínculo.

Se denomina *"despido indirecto"* al derecho que tiene el trabajador de considerarse injuriado y despedido, previa intimación, y por ende, con derecho al cobro de las indemnizaciones por preaviso y antigüedad, por causa de un incumplimiento grave de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del empleador (art. 246 LCT). Es un desprendimiento lógico de lo dispuesto en el art. 242 LCT, que establece que cualquiera de las partes puede extinguir el vínculo por falta o incumplimientos graves que configuren injuria, la que debe tener una magnitud tal que impida la continuidad del vínculo.

El trabajador agraviado por un incumplimiento del empleador **debe intimar al mismo a que rectifique la conducta bajo apercibimiento de considerarse injuriado** –agravio proveniente del incumplimiento legal o contractual— **y finalmente despedido en forma indirecta** (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, T. II, pág. 454, ed. La Ley).

Queda en claro que el despido indirecto **debe estar precedido de la intimación formal del trabajador, dirigida al empleador en el que denuncia la injuria o agravio, y requiere o intima al cese, a fin de que el empleador tome conciencia del evento, adopte las medidas del caso, y si**

fuere pertinente, actúe en consecuencia. Este es un requisito exigido tanto por **la doctrina** como por **la jurisprudencia**.

Pues bien, en el caso en tratamiento el actor cumplimentó esta exigencia intimando en tiempo y forma al empleador conforme surge de autos y así lo consigna la sentencia en crisis.

El cumplimiento de todos los requisitos legales que son necesarios para justificar un despido "indirecto" queda a cargo del dependiente. Si no lo logra, el despido indirecto será considerado "incausado" y, en consecuencia, no tendrá el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas para el despido sin causa. **Es lo que aquí ha ocurrido y de allí que ninguno de sus agravios puede ser admitido**.

He dicho ya en casos similares, que la injuria, con los alcances del artículo 242 LCT está referida a una conducta humana reprochable que puede ser una acción ilícita, una falta u omisión grave, o la combinación de ambas, como es el caso de la acción por omisión. No hay injuria por un hecho no ocurrido todavía, o por un riesgo de que ocurra, y en rigor, sólo es sancionable un acto concreto y cierto. El acto puede ser sensible en sí mismo o puede ser la fuente que deriva en una pérdida. Una falta que hiere la confianza, que además de ser básica en cualquier trabajo, en algunas tareas es central.

En cualquier caso, se debe **"configurar la injuria"** para que puedan operar los resortes legales establecidos en el marco regulatorio.

Quien no presencia los hechos debe realizar un proceso inevitable de evaluación de los mismos a fin de establecer las consecuencias alternativas posibles. Al respecto, será fundamental también evaluar las circunstancias, las razones y el devenir de los acontecimientos y el grado de participación en ellos del sujeto a fin de apreciar si es intrínsecamente satisfactorio para producir el despido. Es más, no sólo se deben evaluar **los hechos** sino

fundamentalmente, **la prueba** de los mismos, a fin de respaldar las causales invocadas en el momento de producirse un eventual litigio judicial (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, Ed. La Ley, T. II, pág. 10 y sigs.; esta Cámara, in re: *Correia, C.H. c/ Aluar SAIC s/ Cobro de Pesos"*, 05/06/2012, Reg. N° 43/12 SD, entre otras). La evaluación realizada luego del análisis de las constancias de autos me conducen a considerar –en coincidencia con el a quo— que **las causales invocadas por el actor no han tenido le entidad suficiente como para justificar el despido indirecto por él dispuesto**. Es más, las "causales" invocadas por el accionante no han sido **acreditadas** en autos, por lo que su decisión rupturista deviene contraria a derecho.

C-) Corresponde analizar ahora si la sanción del "despido indirecto" impuesta por el dependiente se ajustó a los parámetros que rigen para dar por concluido el vínculo laboral con causa.

Es sabido que la denuncia del contrato de trabajo es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo (despido directo o indirecto). Esta denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.

Dentro de las denuncias motivadas hay que hacer otra distinción: la motivada es lo que la norma del art. 242 LCT llama *justa causa o injuria* y la que tiene otros motivos legales (por ejemplo, fuerza mayor o disminución de trabajo, etc.).

La *justa causa o injuria* es un motivo de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de

trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual (conf. LOPEZ-CENTENO-FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de Trabajo", T.II, p. 1187).

El último párrafo del artículo 242 LCT otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la *injuria*.

Ahora bien, como sanción disciplinaria el despido está sometido a la observancia de varios principios del derecho disciplinario laboral: a) el que prohíbe la doble sanción por la misma falta (*non bis in idem)*; b) el de proporcionalidad entre la falta y la sanción y c) el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y la sanción (conf. ACKERMAN – DE VIRGILIS, "La reacción ante la injuria", LT, XXX-777).

Debemos tener en claro que **en estos casos el *onus probandi* está a cargo de quien invoca los hechos. Quien invoca un hecho tiene a su cargo la prueba del mismo**. Este principio se aplica también en el despido con justa causa (conf. SCBA, 27/11/84), TySS, 1985-684). Por ende, si el empleador es quien dispone el mismo, por las causas que además establecerá con claridad en la notificación, las que no podrá alterar con posterioridad, deberá demostrar la verosimilitud de dichos hechos, con pruebas que resulten eficaces para ello. **Esta exigencia es aplicable también cuando el despido es una determinación del empleado**.

Obviamente, sobre la prueba de la que estamos hablando, importa demostrar **tres componentes** relacionados entre sí aun cuando sean diversos: a) el acto jurídico del despido (indirecto), por medio de la **notificación fehaciente**; b) **los hechos que lo motivaron**, por los medios de prueba disponibles que permitan demostrar la falta o incumplimientos graves del empleador; y c) **la entidad de los mismos para justificar el distracto**, dado que los hechos deben ser de tal gravedad que impidan la

continuidad del vínculo (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, ed. La Ley., T.II, págs. 55/56).

La magnitud del acto ilícito es la que impide la prosecución del contrato de trabajo. La conducta que se imputa al injuriante es irreparable, y a la vez, no la hace redimible ni soportable, como hecho aislado, y seguramente, como un evento propio de lo que se espera del empleador en una organización que suele ser testigo privilegiado de los acontecimientos, y de la conducta e interacción con sus dependientes.

D-) De conformidad con lo hasta aquí expuesto, debo continuar avanzando en la revisación de la decisión del dependiente y la causal a los fines de su suficiencia y así poder concluir si la ruptura contractual que dispusiera está justificada o si ello importó una medida inadecuada a la luz de las probanzas arrimadas al proceso.

Surge de autos y ha descripto la sentencia la forma como se encadenaron los hechos que condujeron al despido indirecto decidido por el dependiente. La decisión rupturista del actor fue notificada mediante el telegrama del día 25 de Febrero de 2025. El texto de este despacho postal está transcripto en la sentencia apelada, por lo que cabe que remita al mismo por respeto a la brevedad.

Advierto que aun cuando mediara algún incumplimiento por parte de la empleadora, lo cual implicaba actuar con especial cuidado en los intereses del empleado, no se advierte que la patronal se hubiese desentendido de las cuestiones y no haya escuchado los reclamos de su dependiente y de allí que, frente a la conducta asumida por la demandada, **no aparece como razonable que el despido indirecto dispuesto por el actor fuera la única reacción posible frente a tal circunstancia**.

Es indiscutible que si el empleado dispone la extinción de una relación contractual que ya llevaba algún tiempo de duración, debe proceder con ajuste a la directiva de ***proporcionalidad*** en la apreciación de la última conducta que esgrimió como injuria. De las constancias de autos surge el reparo hacia el actor de **no haberse guardado en el caso la directiva de *proporcionalidad* en cuanto al ejercicio de la potestad sancionatoria**. La teoría de la ***proporcionalidad*** se ha elaborado especialmente con relación al despido; y a efectos de apreciar la gravedad de la falta, la jurisprudencia ha adoptado, en general, el criterio del decreto-ley italiano de 1924, sobre el empleo privado, en el sentido de que **debe tratarse de una falta *"tan grave que no consienta la prosecución, ni siquiera provisoria de la relación de trabajo"***. Así, se ha resuelto que "el despido, para que sea justificado debe guardar relación con la causa que lo motiva y ser la sanción correlativa, directa e inmediata de *una falta tan grave que no consienta, ni siquiera provisoriamente, una vez conocida y comprobada, la prosecución del contrato"*. Por supuesto que al hacerse referencia al "despido" se incluye el directo y el indirecto.

También se ha hablado simplemente de una ***falta gravísima***: "El despido debe fundarse en *falta gravísima*, sin que deje en el ánimo del juez la menor duda sobre la justicia de la medida y de los perjuicios que se evitan…" (CNCom., La Ley, 42-882; FERNANDEZ MADRID, J.C. y D., *"Injurias, Indemnizaciones y Multas Laborales"*, Ed. La Ley, pág.21).

Es que para que sea procedente la ruptura contractual es menester contar con actos culposos o dolosos de parte –en este caso— de la empleadora, que lleguen a lesionar la confianza, la fidelidad y la honradez que es generalmente requisito común del trabajo dentro de la comunidad laboral y dentro de la sociedad.

E-) Luego del análisis realizado llego a la conclusión que la imputación efectuada a la demandada por parte del actor fue **apresurada**, considerando la magnitud del incumplimiento imputado.

Debe ponderarse ante casos como estos que para que se encuentre habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la relación obrero-patronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 LCT.

Por lo que cabe preguntarse si, atento la naturaleza del incumplimiento/s achacado/s al empleador, se ha configurado en esa falta una injuria de tal gravedad y magnitud que impidiera la prosecución del contrato e hiciera razonable aplicar la máxima sanción (el despido indirecto).

Mi respuesta es que la sanción impuesta por el actor resultó **exagerada** ante la envergadura y naturaleza de la falta cometida por la demandada, la que –por otra parte— nunca fue acreditada. Esta última circunstancia torna más ilegítima aun la conducta asumida por el accionante de darse por despedido-

Y tengo en cuenta al dar mi respuesta, además de las circunstancias que juegan en favor de la demandada y a las que ya me he referido, tampoco acreditó el reclamante que la falta oportunamente denunciada haya sido de una magnitud y dimensión tal que afectara gravemente sus intereses impidiendo la prosecución del vínculo laboral. La situación del actor se agrava si se tiene en cuenta –valga mi reiteración— que si bien es cierto que intimó a la patronal para el cese de las supuestas inconductas, no solo nunca demostró las mismas sino que, además, en el mismo despacho intimatorio se dio por despedido (despido indirecto), lo cual es a todas luces improcedente, conforme hemos visto hasta aquí.

Es que para que el despido indirecto resulte justificado y genere el derecho del dependiente a ser indemnizado por su empleador, se requiere la *proporcionalidad* entre la falta y la sanción, y la contemporaneidad entre la decisión del empleado y la transgresión incurrida. La máxima sanción, que importa la denuncia motivada de la relación laboral, debe guardar *proporción* con la entidad de la falta cometida. Es por ello que corresponde considerar injustificado el despido indirecto dispuesto por el accionante en perjuicio de la demandada, si resulta excesivo por no guardar la necesaria *proporcionalidad* entre la falta cometida y el perjuicio causado, **violentando el principio receptado en el art. 10 de la LCT, que consagra el principio de la continuidad del contrato, subsistencia o conservación del contrato**.

Si bien el supuesto incumplimiento o inconducta que habría cometido la demandada pudo resultar un hecho capaz de provocar una lesión en la confianza que debe estar siempre presente en el vínculo laboral, las características que tuvo la relación laboral, la ausencia de acreditación de un perjuicio grave y real al empleado y la ausencia de incumplimientos anteriores, ponen de manifiesto la ***desproporción*** de la medida, máxime cuando el empleado tenía a su disposición otras menos extremas. Es que la *proporcionalidad* implica que la reacción frente a la injuria no sea excesiva o de una magnitud superior a la que aquella justifique, de modo que este recaudo no constituye un condición matemática, sino, por el contrario, es una apelación a la razonabilidad y prudencia, que a partir del principio de conservación del contrato y del deber de respeto mutuo obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos (conf. STJSgo. del Estero, 08/10/07, *"Frola, R.A. c/ Lo Bruno S.A."*, LLOnline).

Lo hasta aquí expuesto, analizado y fundamentado, me conducen a sostener que el supuesto incumplimiento en el que incurriera la demandada careció de magnitud para validar la decisión rescisoria que tomara el actor,

la cual sin ninguna duda fue **"apresurada"** en razón de no haber esperado prudencialmente la respuesta de su empleador a su intimación del cese de las conductas que consideraba ilegítimas y de allí que comparta la decisión del sentenciante, la cual debe ser confirmada.

V.4 – <u>Arbitraria valoración de la prueba. Violación de las reglas de la sana crítica y al principio de completitud</u>

He dicho ya ante planteos similares, que los jueces de mérito pueden preferir alguna de las pruebas producidas a otras y omitir toda referencia a las que estimen inconducentes; que basta expresarse en su valoración de los datos fácticos a aquellos dirimentes para la solución del caso y que no deben seguir al pie de la letra las argumentaciones de las partes, siendo suficiente que se pronuncien sobre las cuestiones fundamentales (doct. art. 384 CPCC; conf. SCBA, Ac. 22330, 13/10/76; Ac. 33589, 02/11/84; Ac. 33693, 25/09/84; Ac. 41085, 07/07/89; Ac. 82248, 23/04/03, entre otros). Si bien el juez tiene el deber de apreciar la prueba, ello no implica la obligación de referirse en detalle a cada uno de los elementos aportados, sino de seleccionarlos a fin de fundar el fallo en los más eficientes, tal como viene de la acción de los artículos 165 y 390 de la ley procesal.

Es que no existe imposición de merituar todas y cada una de las pruebas arrimadas pues se halla dentro de las facultades legalmente regladas –como ya lo referí— la de preferir uno sobre otros sin siquiera hacer mención de estos últimos, cuando no resulten relevantes para la dilucidación de la cuestión litigiosa.

Respecto a la crítica de la apelante en relación a la valoración de la prueba, es del caso atribuir inoperancia al intento de probar un hecho a través de la personal interpretación de las pruebas, bajo la pretensión de que el sentenciante, que decide de acuerdo a los datos que considere dirimentes,

deba explicar en cada caso, el porqué prescinde de la valoración de unas u otras, cosa que importaría sin lugar a duda una declinación del principio del artículo 390 y concs. del Cód. Procesal. Además, la prueba debe valorarse en su conjunto tratando de vincular armoniosamente los distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por la mencionada norma del ritual.

Tienen así los jueces de la instancia ordinaria la facultad de seleccionar los elementos probatorios –entre ellos a los testigos que los lleve a la convicción de certeza— descartando los que estimen superfluos (conf. SCBA, D.J.B.A., 114, p. 354; ED 79-447).

Lamentablemente para la quejosa, en ningún momento ha detallado y demostrado lo acertado de su postura.

El planteo no es serio y contraría todos los postulados de las reglas procesales sobre la actividad probatoria en el proceso judicial. Es que corresponde remitir a la apelante a lo normado por el Art. 381 y concs. del CPCC. Este *onus probandi* no supone ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante. Es una circunstancia del riesgo en que **quien no prueba los hechos que debe demostrar pierde el pleito, si de ellos depende la suerte de la litis**. Puede deshacerse de ésa, probando, es decir, acreditando la verdad de los hechos que hacen a la admisión de su derecho (conf. FASSI, S.C. y MAURINO, A.L.,*"Cód.Proc. Civ.Com. de la Nación*", T.III, p. 415, Astrea, comentario al art. 377).

Con respecto a que el Juez no tuvo en cuenta otras probanzas incorporadas al proceso, respondo a la agraviada que ***"seleccionar los medios de prueba computables y atribuirles la jerarquía pertinente es, en principio, facultad privativa de los Tribunales del Trabajo"*** (conf. SCBA, 05/06/79, LL Online: AR/JUR/88/1979) y que el Juez ***"…está autorizado a preferir unas pruebas sobre otras, sin que el criterio subjetivo de las partes pueda neutralizar esa***

atribución" (conf. SCBA, 04/03/75, LL Online: AR/JUR/140/1975; negrita propia).

Ratificando lo aquí expuesto es que se ha sostenido que ***"en el procedimiento laboral rige un sistema propio en la apreciación de la prueba…y las facultades que…se conceden a los tribunales del fuero no tienen más límites que la "conciencia" del juez, esto es, su prudencia jurídica. Va implícita entonces la facultad de seleccionar las pruebas y atribuirles la jerarquía que en cada caso corresponde sin que se encuentren obligados a referirse indispensablemente a todos los medios probatorios que se propongan a su consideración"*** (SCBA, 01/06/91, LL Online: AR/JUR/106/1991; negrita propia).

En tanto existe evidencia concreta acerca de la realidad de los hechos acaecidos, si la quejosa pretendía una conclusión distinta, debió aportar los elementos convictivos necesarios para lograr tal cometido. Como es sabido, de acuerdo con la teoría de las cargas dinámicas probatorias, sin desmedro de las reglas que rigen el *onus probandi*, **debe demostrar objetivamente los hechos en los que sustenta su obrar, quien se encuentra en mejores condiciones de hacerlo** (conf. CNAT., Sala II, 07/07/05, Sent. 93.623; ídem, 25/06/07, Sent. 95.075; ídem, 30/09/08, LLOnline AR/JUR/8890/2008) y lo cierto es que **no aportó elemento alguno que pudiera justificar el encuadramiento de su situación en una realidad diferente de la plasmada en la decisión del a quo**.

Lo expuesto me conduce al rechazo de esta queja.

V.5 – <u>Violación del deber de seguridad (art. 75 LCT) y omisión de analizar</u>

la responsabilidad patronal

Lo volcado por el apelante en este agravio, se derrumba con solo tener en cuenta que, conforme lo hasta aquí expuesto en el presente voto, no se han cumplimentado ninguno de los requisitos legales, doctrinarios y jurisprudenciales exigidos para la procedencia del "despido indirecto" que dispusiera oportunamente el accionante.

Por lo tanto, ante la improcedencia e ilegitimidad de su proceder, surge como inevitable y total consecuencia, el rechazo también de este agravio; lo que así declaro.

VI – Conclusión

Como los agravios dan la medida de la competencia de esta Alzada (arts. 268, 269 y 274 CPCC) y los expuestos no logran hacer mella en el decisorio apelado, propongo su confirmación en todo lo que ha sido materia del recurso interpuesto. Es mi conclusión y así lo voto.

VII – Costas de la Alzada y Regulación de Honorarios

Las costas de la Alzada se imponen a la apelante que resulta vencida en el recurso que le ha sido concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de sus letrados apoderados, Dres. <PER_3> y <PER_4>, en el 25% de los que les correspondieran por su labor en la primera instancia. Debido a que en la anterior instancia no se les regularon sus honorarios por existir un Pacto de Cuota Litis con el accionante, se les regulan a ambos letrados por su intervención en esta instancia, el 3% del monto del proceso, en conjunto y proporción de ley, y al letrado de la parte demandada, Dr. <PER_5>, el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia; en todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modif.).

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL dijo:

I.- Las cuestiones fácticas traídas a decisión. Las cuestiones fácticas han sido ampliamente referidas por el colega que me precede en el voto, motivo por el cual no redundaré en ellas, dando por transcriptos los desarrollos efectuados al respecto por el Sr. Magistrado preopinante Heraldo FIORDELISI. Centraré la atención, para el sustento individual de mi argumentación, en el análisis de los aspectos jurídicos objeto de revisión por esta Cámara.

II.- Metodología empleada para el tratamiento de las cuestiones. Es jurisprudencia arraigada de la CSJN que los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso, ni tampoco a ponderar todos los elementos y pruebas aportados al juicio, bastando sólo aquellos que consideren conducentes para fundar sus conclusiones. (Conf. CSJN, Fallos, t. 294, p. 466, t. 295, ps. 135, 356 y 362; t. 276, ps. 132 y 311; t. 280, p. 320 y t. 302, p. 1564 -Rep. LA LEY, t. XXXVIII, J-Z, p. 1182, sum. 20; p. 1183, sum. 21; p. 1182, sum. 20; Rev. LA LEY, t. 139, p. 764, fallo 24.057-S; t. 139, p. 617; t. 144, p. 611, fallo 27.641-S; Rep. LA LEY, t. XLII, J-Z, p. 2370, sum. 45-, entre otros; CNCiv., sala B, E. D., t. 59, p. 250 -Rep. LA LEY, t. XXXV, J-Z, p. 1670, sum. 141-; ídem, sala C, E. D., t. 59, p. 154 -Rev. LA LEY, t. 156, p. 850, fallo 31.874-S-; ídem, sala D, L. 272.208, del 2/9/82; ídem, sala E, E. D., t. 80,

p. 272; ídem, sala F, L. 208.621, del 21/6/83. Asimismo: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, J., F. M., 16/02/1984, LA LEY 1984-C, 414, AR/JUR/192/1984. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala F, Vieyra, Witcomb, Jorge R. c. Caisso, María M, 27/08/1982, AR/JUR/1829/1982).

Teniendo en cuanta lo establecido en el art. 169 de la Constitución provincial y la reglamentación efectuada por la ley V N° 203 que determina los alcances de la fundamentación individual de las resoluciones judiciales dictadas por órganos colegiados, me referiré a las cuestiones por títulos conforme el orden empleado por el Sr. Magistrado que me precede en el voto y efectuare la remisión a aquellos tópicos sobre los cuales coincido en sus fundamentos.

En razón de lo expuesto, mis argumentos resultan coincidentes con los esbozados por el magistrado que precede en el voto Heraldo FIORDELISI, respecto el análisis de los agravios contenidos en los acápites: V.2 – Errónea aplicación del art. 243 LCT. Exceso ritual manifiesto y desnaturalización del despido indirecto en contexto de violencia laboral; V.3 – Errónea calificación del despido como "apresurado". Omisión de considerar el contexto de presión extintiva y ruptura fáctica del vínculo; V.4 – Arbitraria valoración de la prueba. Violación de las reglas de la sana crítica y al principio de completitud; V.5 – Violación del deber de seguridad (art. 75 LCT) y omisión de analizar la responsabilidad patronal.

III. **Conclusión.** En base a como se propone que sean resueltos los agravios tratados, coincido con la conclusión a la que ha arribado el Sr. Magistrado de primera voz.

IV- La imposición de costas en la alzada. La imposición de costas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede

dejarse de lado en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, Dunas y Mar S.A. c. Tejerina José y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "Frigorífico La Colorada S.A. s/conc. prev. s/ inc. de verific. por: AFIP DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala B, "Club ciudad de Buenos Aires asociación civil", 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, "Novoa, Nelly Alejandra y otro c. O.S.F.A. (Obra Social de la Fuerza Aérea) y otros", 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), ello por cuanto, quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho.

Bajo este criterio, y teniendo en cuenta el resultado al que se ha arribado corresponde imponerlas como sugiere el primer votante en el punto VII de su voto (conf. arts. 69 y sgtes del CPCC).

V.- La regulación de honorarios a los profesionales intervinientes en la Alzada. A los fines de la regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se tendrá en cuenta la labor desarrollada, naturaleza del proceso, éxito obtenido en esta alzada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados. Al ser el presente un proceso susceptible de apreciación pecuniaria, dicha regulación se efectuará en porcentual (cfr. art. 46 Ley XIII N° 4).

Teniendo en cuenta el destino de los agravios planteados y las demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados, corresponde fijar los honorarios con los alcances establecidos por mi colega preopinante en el

punto VII del primer voto. En todos los casos con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará éste último. (Conf. arts. 5, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

A la **PRIMERA CUESTIÓN**, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL vota por la **AFIRMATIVA.**

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

De ser compartidos mis fundamentos por el resto de los distinguidos Sres. Magistrados que integran esta Excma. Cámara, el pronunciamiento que corresponde dictar sería:

1ero.) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia recursiva.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA a la apelante que resulta vencida en el recurso que le ha sido concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de sus letrados apoderados, Dres. <PER_3> y <PER_4>, en el 25% de los que les correspondieran por su labor en la primera instancia. Debido a que en la anterior instancia no se les regularon sus honorarios por existir un Pacto de Cuota Litis con el accionante, se les regulan a ambos letrados por su intervención en esta instancia, el 3% del monto del proceso, en conjunto y proporción de ley, y al letrado de la parte demandada, Dr. <PER_5>, el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia; en todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la

Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modif.).

3ero.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

En base a los argumentos expuestos considero que el pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1ero.) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia recursiva.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA a la apelante que resulta vencida en el recurso que le ha sido concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de sus letrados apoderados, Dres. <PER_3> y <PER_4>, en el 25% de los que les correspondieran por su labor en la primera instancia. Debido a que en la anterior instancia no se les regularon sus honorarios por existir un Pacto de Cuota Litis con el accionante, se les regulan a ambos letrados por su intervención en esta instancia, el 3% del monto del proceso, en conjunto y proporción de ley, y al letrado de la parte demandada, Dr. <PER_5>, el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia; en todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modif.).

3ero.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Guillermo D. HANSEN no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17 y Ley V N° 203), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de septiembre de 2026.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1ero.) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia recursiva.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA a la apelante que resulta vencida en el recurso que le ha sido concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de sus letrados apoderados, Dres. <PER_3> y <PER_4>, en el 25% de los que les correspondieran por su labor en la primera instancia. Debido a que en la anterior instancia no se les regularon sus honorarios por existir un Pacto de Cuota Litis con el accionante, se les regulan a ambos letrados por su intervención en esta instancia, el 3% del monto del proceso, en conjunto y proporción de ley, y al letrado de la parte demandada, Dr. <PER_5>, el 30% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia; en todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modif.).

3ero.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

REGISTRADA BAJO EL N° /26 SDL