En la ciudad de Trelew, a los 05 días de junio del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2> s/ Cobro de haberes e indem. de ley" (Expte. Nro. 142 - Año 2026 CAT),** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás WALTER dijo:

1 **SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.**

1.1 La sentencia definitiva recurrida.

Vienen estos actuados al conocimiento de este Tribunal de Alzada en virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante ID 2225611 (13/02/2026), contra la Sentencia Definitiva N° 31/2026 de fecha 09/02/2026, a través de la cual —en lo que aquí interesa— se hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por <PER_3> contra <PER_4>, condenándolo a abonar, en el término de diez (10) días, las sumas correspondientes a indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales y multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323, con más los intereses fijados en los considerandos respectivos y la capitalización que en ellos se dispone conforme el artículo 770 del CCCN.

Además, ordenó a <PER_4> a que haga entrega de los certificados del art. 80 de la LCT, conforme los datos reales declarados, una vez firme la liquidación que se practique y en el término de treinta (30) días, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento.

Asimismo, impuso las costas en un 70% a la demandada vencida y en un 30% a la actora, a cuyo fin reguló los honorarios de los profesionales actuantes en los siguientes porcentajes a aplicarse sobre el monto que arroje el proceso en la etapa de ejecución de esta sentencia: para el Dr. <PER_5>, en el 14% con más el 40% por la procuración; los correspondientes a los Dres. <PER_6> y <PER_7>, en el 10% con más el 35% por la procuración; y los del perito Calígrafo Lic. <PER_8>, en el 5%. En todos los casos, con más el IVA en caso de corresponder, y dejando a salvo los mínimos legales.

1.1.2. El 18/02/2026 se concedió el recurso de apelación interpuesto por la demandada. Mediante ID 2236946 (24/02/2026) la demandada expresó agravios, cuyo traslado —conferido el 26/02/2026— fue contestado por la parte actora mediante ID 2245694 (02/03/2026).

1.2 El recurso de apelación de la demandada.

Documento anonimizado por AymurAI

En primer lugar, la recurrente se agravia por la valoración efectuada por la magistrada respecto de las circunstancias que motivaron el despido indirecto. Refiere que la esposa atravesaba un delicado tratamiento oncológico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, situación que habría impedido atender personalmente los reclamos de la dependiente.

Sostiene que la trabajadora actuó contrariando los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo, pues "de un día para otro dejó de trabajar abandonando el negocio", cursando inmediatamente las intimaciones postales.

Agrega que las supuestas diferencias salariales, horas extras y categoría de encargada invocadas por la trabajadora fueron expresamente rechazadas por la sentencia recurrida, circunstancia que, a su criterio, evidencia la improcedencia originaria de las intimaciones cursadas y la ausencia de injuria laboral suficiente.

Seguidamente, cuestiona que la jueza haya considerado la falta de pago íntegro del salario de abril de 2024 como causal justificante del distracto.

Alega que dicho rubro ni siquiera integró la pretensión de la demanda, puesto que el saldo adeudado fue cancelado antes de la ruptura contractual, extremo que, según afirma, surge acreditado mediante los comprobantes de Mercado Pago, reconocidos por la propia trabajadora y el informe producido por Mercado Libre.

Sostiene que la magistrada incurrió en un error manifiesto al fundar parcialmente la injuria en un incumplimiento inexistente.

Asimismo, el apelante cuestiona la procedencia del adicional por "fallo de caja" como sustento exclusivo de la injuria laboral.

Invoca el art. 30 del C.C.T. 130/75 y sostiene que dicho adicional corresponde únicamente a trabajadores que desempeñen funciones permanentes de cobranza, circunstancia que, afirma, no se verificó en autos, toda vez que las tareas de cobro eran desarrolladas habitualmente por la esposa e hija del empleador.

Añade que la eventual participación de la actora en operaciones de cobro habría sido ocasional o transitoria, extremo insuficiente para habilitar la percepción del adicional convencional.

Además, sostiene que, aun en la hipótesis de existir controversia sobre dicho rubro, ello no constituía injuria de entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo.

La demandada se agravia por considerar que la sentencia omitió aplicar adecuadamente los principios de proporcionalidad, conservación del contrato y buena fe previstos en los arts. 10 y 63 de la L.C.T.

Sostiene que la conducta asumida por la trabajadora configuró una maniobra orientada a provocar artificialmente un despido indirecto aprovechando la situación familiar atravesada por el empleador.

Documento anonimizado por AymurAI

Cita jurisprudencia provincial relativa a los requisitos de gravedad, proporcionalidad y contemporaneidad exigibles para la configuración de injuria laboral suficiente.

Subsidiariamente, cuestiona la procedencia del incremento previsto en el art. 1 de la Ley 25.323.

Afirma, en primer término, que dicha disposición se encontraba derogada al momento del distracto. Asimismo, sostiene que no existió registración deficiente del vínculo laboral, pues la trabajadora se encontraba correctamente encuadrada como "Vendedora B".

Agrega que la magistrada habría confundido los conceptos de "sumas no remunerativas" con "adicionales convencionales", sosteniendo que el adicional por fallo de caja solo resultaría exigible ante el efectivo desempeño permanente de funciones de cajera.

1.3. La respuesta de la parte actora.

La parte actora al contestar los agravios solicita el rechazo íntegro del recurso, con costas. En primer lugar, postula la deserción de la apelación por incumplimiento de los requisitos previstos en los arts. 268 y 269 del CPCC, al sostener que la expresión de agravios no contiene una crítica concreta y razonada de la sentencia, sino meras manifestaciones de disconformidad, adjetivaciones genéricas y reconstrucciones interesadas de los hechos.

Señala que la recurrente omitió rebatir eficazmente los fundamentos centrales del fallo, particularmente en lo relativo a la valoración de la prueba testimonial efectuada por la magistrada de primera instancia, el reconocimiento del adicional por fallo de caja conforme el C.C.T. 130/75, la conducta asumida por el empleador frente a las intimaciones cursadas por la trabajadora y el encuadre jurídico de la injuria laboral que motivó el distracto.

En relación al agravio referido al salario correspondiente al mes de abril de 2024, manifiesta que la crítica no logra conmover el razonamiento de la sentencia, destacando que la cuestión fue analizada en el marco de una injuria pluricausal integrada no solo por diferencias salariales, sino también por adicionales omitidos y por la falta de regularización efectiva frente a las intimaciones cursadas. Agregó que, aun admitiendo la existencia de transferencias parciales, ello no acreditaba el pago íntegro, oportuno y cancelatorio de las sumas adeudadas.

Respecto del adicional por fallo de caja, afirma que la sentencia valoró adecuadamente la prueba testimonial y documental producida, de la cual surgía que la trabajadora abría y cerraba el local, atendía al público y realizaba tareas habituales de cobro y manejo de caja, extremos corroborados por testimonios considerados especialmente relevantes por la sentenciante. Sostiene que ello no resultaba incompatible con la categoría convencional de "Vendedora B", en tanto el adicional reconocido respondía a funciones efectivamente desempeñadas y no al encuadramiento categorial.

Documento anonimizado por AymurAI

En cuanto al agravio vinculado con la inexistencia de injuria suficiente y la supuesta mala fe de la trabajadora, señala que las circunstancias personales o familiares del empleador no resultan aptas para desplazar las obligaciones esenciales derivadas del contrato de trabajo ni para neutralizar incumplimientos vinculados con el pago íntegro y oportuno de salarios y adicionales convencionales. Destaca que la sentencia ponderó correctamente la gravedad y continuidad de los incumplimientos conforme las pautas del art. 242 de la LCT.

Finalmente, respecto del cuestionamiento relativo a la multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323, afirma que el planteo carece de sustento, señalando que la sentencia declaró inaplicable al caso el régimen invocado por la demandada en torno al DNU 70/2023. Agregó que la propia conducta de la empleadora evidenciaba la existencia de registración deficiente y diferencias salariales derivadas de sumas no remunerativas y adicionales omitidos, circunstancias que justificaban la procedencia del incremento indemnizatorio reconocido en la instancia de origen.

2 CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1 Aclaraciones preliminares.

2.1.1 Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento, adelantando que trataré aquellos agravios que sean conducentes y pertinentes a la decisión del recurso, en tanto, no es obligación de los jueces seguir a las partes en todas sus alegaciones y argumentos; bastando con que se hagan cargo de aquellos que sean necesarios y suficientes para la decisión del litigio (Fallos 221:37; 222:186; 226:474; 228:279; 233:47; 234:250; 243:563; 247:202; 302:539; 310:1835; 322:270; 329:1951; entre otros; esta Sala SIL N° 14/2012; Carrió, Genaro R., "El recurso extraordinario por sentencia arbitraria", Ed. Abeledo-Perrot 1983, T° primero, p. 66).

2.1.2 En este orden, debo advertir también que la parte recurrente dirige una crítica concreta contra la conclusión de la sentenciante que consideró justificado el despido indirecto, sosteniendo que los incumplimientos invocados por la trabajadora carecían de entidad suficiente para configurar una injuria grave, especialmente cuando la propia sentencia rechazó los reclamos vinculados con diferencias de categoría y horas extraordinarias. Asimismo, cuestiona la conclusión relativa a la falta de acreditación del pago íntegro de los haberes correspondientes al mes de abril de 2024, alegando que la prueba informativa producida permitiría verificar la fecha y el monto de las transferencias efectuadas. Finalmente, impugna, en forma subsidiaria, la procedencia de la multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323.

Documento anonimizado por AymurAI

Sin embargo, como se verá a continuación, el recurso no contiene una crítica concreta y razonada respecto de otros fundamentos relevantes de la sentencia. En particular, no controvierte eficazmente la valoración de la prueba testimonial que llevó a tener por acreditadas las tareas de apertura y cierre del local, manejo de caja y percepción de pagos realizadas por la actora; tampoco rebate los fundamentos constitucionales, convencionales y jurisprudenciales desarrollados para declarar la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo atribuido al adicional por fallo de caja, ni formula una crítica específica respecto del pronunciamiento que declaró la inaplicabilidad e inconstitucionalidad del DNU 70/2023. En tales términos queda delimitada la materia recursiva sometida a revisión de esta Alzada.

En consecuencia, por razones de orden lógico, corresponde examinar en primer lugar la procedencia del adicional por fallo de caja y la existencia de los incumplimientos remuneratorios denunciados por la trabajadora, para luego analizar si tales incumplimientos revistieron entidad suficiente para configurar la injuria prevista en el art. 242 de la LCT y justificar la decisión de considerarse despedida. Finalmente, de mantenerse la solución adoptada en la instancia de origen, corresponderá abordar los agravios vinculados con la procedencia de la multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323.

2.1.3 Como consideración adicional, corresponde señalar que la expresión de agravios exhibe en diversos pasajes un tono marcadamente enfático, evidenciado por la reiterada utilización de signos de exclamación y expresiones propias de la argumentación emocional; incluso agregando frases completas en letra mayúscula, que parecerían pretender agregar una carga enfática o vehemente. Tal modalidad expositiva parece orientada a transmitir sorpresa, disgusto o incluso indignación frente a determinadas conclusiones de la sentencia. Sin embargo, es sabido que la técnica recursiva no se satisface mediante la exteriorización de estados de ánimo ni mediante recursos retóricos destinados a enfatizar una discrepancia subjetiva con lo decidido, sino a través de la formulación de una crítica concreta y razonada que demuestre, con sustento jurídico y probatorio, el error que se atribuye al pronunciamiento impugnado; análisis al que se circunscribirá el siguiente desarrollo.

2.2 <u>Procedencia del adicional por fallo de caja.</u>

2.2.1 Considero que en primer lugar debe resolverse este cuestionamiento de la sentencia. Así, en relación al agravio referido a la procedencia de las diferencias salariales derivadas del adicional por fallo de caja, corresponde señalar —en primer término— cuáles fueron los fundamentos concretos expuestos por la magistrada de primera instancia para admitir parcialmente el reclamo de la actora.

Documento anonimizado por AymurAI

La sentenciante destacó que la trabajadora, mediante telegrama de fecha 15/05/2024, intimó a la demandada a registrar correctamente la relación laboral "consignando en debida forma mi categoría como encargada del local, **con manejo de caja,** del CCT 130/75" (el destacado me pertenece), reclamando asimismo el pago de adicionales convencionales. Señaló además que, al contestar dicha intimación mediante cartas documento de fecha 17/05/2024, el demandado rechazó genéricamente la existencia de diferencias salariales, limitándose a requerir precisiones respecto de los rubros reclamados.

Asimismo, ponderó especialmente que, con posterioridad al despido, el propio empleador reconoció expresamente las tareas de caja desarrolladas por la actora al manifestar, en Carta Documento de fecha 11/06/2024, que negaba "total y enfáticamente que se negara a abonar el fallo de caja", circunstancia que la jueza consideró particularmente relevante a los fines probatorios.

A partir de ello, y valorando la prueba testimonial producida bajo las reglas de la sana crítica —valoración no cuestionada en el memorial de agravios—, la magistrada concluyó que se encontraba acreditado que la actora realizaba en forma habitual tareas de apertura y cierre del local, atención al público y cobro en caja.

En ese sentido, la sentencia efectuó un análisis diferenciado de los testimonios rendidos en autos. Por un lado, examinó las declaraciones de <PER_9>, <PER_10>, <PER_11> y <PER_12>, destacando que se trataba de una inquilina del demandado, su madre y dos ex empleadas o personas vinculadas al comercio, quienes sostuvieron —en líneas generales— que <PER_13> era quien cobraba habitualmente y que la actora trabajaba junto a otras personas en el local.

Sin embargo, la jueza otorgó especial relevancia a las declaraciones de los testigos <PER_14>, <PER_15> y <PER_16>, por considerar que sus dichos resultaban precisos, concordantes y reveladores respecto de las tareas efectivamente desempeñadas por la accionante.

Particularmente, destacó la declaración de <PER_17>, quien manifestó haber concurrido habitualmente al comercio en calidad de clienta y haber visto a la actora atendiendo al público, desempeñándose en caja, limpiando vidrios, abriendo el local, destrabando la puerta y manipulando la alarma, incluso permaneciendo sola dentro del establecimiento.

También valoró especialmente el testimonio de <PER_15>, policial que realizaba tareas de vigilancia en la zona comercial donde se encontraba ubicado el local. El testigo declaró haber visto reiteradamente a la actora abrir el comercio, desactivar la alarma, atender la caja y desempeñarse sola dentro del establecimiento, incluso durante días feriados, precisando además que ingresaba al local como parte de sus recorridas habituales de prevención.

Documento anonimizado por AymurAI

Asimismo, ponderó la declaración de la testigo <PER_16>, quien manifestó haber visto a la actora abrir y cerrar el local, limpiar vidrios, atender clientes, cobrar y realizar "de todo, como una encargada del lugar", afirmando además que normalmente se encontraba sola en el comercio y que incluso trabajaba durante feriados.

Sobre la base de tales elementos probatorios, la magistrada entendió acreditado que la trabajadora realizaba habitualmente tareas de cobranza y manejo de dinero, aunque aclaró expresamente que ello no implicaba reconocerle la categoría de "encargada" pretendida en la demanda.

En efecto, la jueza efectuó una distinción concreta entre la categoría convencional reclamada y el derecho al adicional por fallo de caja. Así, sostuvo que resultaba aplicable al caso el art. 18 del CCT 130/75, por tratarse de un establecimiento con no más de cinco trabajadores, en el cual los dependientes desarrollaban multiplicidad de tareas, manteniendo en consecuencia el encuadramiento convencional de la actora como "Vendedora Categoría B", conforme surgía de sus recibos de haberes.

No obstante ello, concluyó que correspondía incorporar a su remuneración el adicional previsto en el art. 30 del mismo convenio colectivo, el cual dispone expresamente el pago de una compensación no sólo a cajeros/as sino también a "toda otra persona que específicamente tenga obligación de cobrar dinero a la clientela".

De tal modo, la sentencia no reconoció la categoría jerárquica pretendida por la actora, esto es, "encargada", sino únicamente el adicional convencional derivado de las tareas efectivamente acreditadas de manejo de caja y cobranza habitual. Y ello, no porque la magistrada hubiera descartado la multiplicidad de tareas desarrolladas por la trabajadora (circunstancia que, por el contrario, tuvo por acreditada a partir de la prueba testimonial rendida en autos), sino porque entendió que no se encontraban configuradas las exigencias específicas previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 para el reconocimiento de la categoría de "encargada".

En particular, la jueza consideró aplicable al caso lo dispuesto por el art. 18 del CCT 130/75, referido a establecimientos de reducida dotación de personal, como ocurría en este caso, en los cuales los trabajadores realizan tareas múltiples e indiferenciadas, razón por la cual mantuvo el encuadramiento convencional de la actora como "Vendedora Categoría B", conforme surgía de los recibos de haberes acompañados.

Sin perjuicio de ello, entendió debidamente acreditado que <PER_18> efectuaba en forma habitual tareas de apertura y cierre del local, atención al público y cobro a clientes, extremos que habilitaban la procedencia del adicional previsto en el art. 30 del mismo convenio colectivo, norma que expresamente extiende dicha compensación a "toda otra persona que específicamente tenga obligación de cobrar dinero a la clientela".

Documento anonimizado por AymurAI

En consecuencia, la magistrada distinguió adecuadamente entre el encuadramiento convencional pretendido por la actora y el reconocimiento del adicional por fallo de caja, admitiendo únicamente este último sobre la base de las tareas efectivamente acreditadas en la causa. La conclusión, entonces, es que quedó acreditado que la actora realizaba tareas habituales de cobranza y por ello correspondía el adicional por fallo de caja.

2.2.2. Frente a ello, el apelante cuestiona la procedencia del adicional por "fallo de caja" y su aptitud para constituir injuria suficiente que justificara el despido indirecto dispuesto por la trabajadora.

En particular, sostiene que el art. 30 del CCT 130/75 resulta aplicable únicamente a trabajadores que desarrollen funciones permanentes de cobranza, extremo que —a su criterio— no se habría acreditado en autos, afirmando que las tareas de cobro eran realizadas habitualmente por la esposa e hija del empleador y que la eventual intervención de la actora en operaciones de caja habría sido meramente ocasional o transitoria.

Asimismo, afirma que, aun admitiendo hipotéticamente la existencia de diferencias vinculadas a dicho adicional, ello no revestía gravedad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral y atribuyendo a la trabajadora una conducta orientada a provocar artificialmente el distracto.

2.2.3. Al respecto, debo recordar que el denominado adicional por fallo de caja constituye un instituto convencional destinado a compensar el riesgo propio que asumen aquellos trabajadores que, por las funciones que les han sido asignadas, tienen a su cargo la percepción y manejo habitual de dinero perteneciente al empleador. Su fundamento radica en la posibilidad de que, como consecuencia de esa actividad, se produzcan diferencias o faltantes de caja cuya reposición pueda ser exigida al dependiente. La procedencia del adicional no depende de la denominación formal del cargo asignado al trabajador ni de la registración efectuada por el empleador, sino de la efectiva realización de tareas que impliquen el cobro de dinero a la clientela y su administración habitual (conf. <PER_19>, "Empleados de banco, adicional remuneratorio por falla de caja", publicado en: DT1987-A, 35, Cita Online: AR/DOC/948/2005).

Por un lado, posee una finalidad compensatoria o resarcitoria, en tanto procura cubrir el riesgo de eventuales faltantes derivados de la actividad de cobranza. Por otro, integra la remuneración del trabajador, ya que se abona de manera regular mientras subsistan las funciones que justifican su percepción, sin encontrarse condicionado a la efectiva producción de diferencias de caja ni a rendiciones o controles específicos. En consecuencia, su pago responde a la existencia misma del riesgo asumido por el trabajador y no a la comprobación concreta de un perjuicio patrimonial (conf. CAT, Sala A, SDL N° <NUM_EXPEDIENTE_1> con cita a <PER_20>, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 4, Ed. Astrea, Buenos Aires: 1983, pág. 691).

Documento anonimizado por AymurAI

Por ello, para acceder al beneficio, resulta necesario acreditar que el dependiente se desempeñaba como cajero o que, aun sin ostentar formalmente esa categoría, tenía entre sus funciones específicas la recepción de pagos, el manejo de fondos o la atención de operaciones de cobranza. En cambio, no basta la mera manipulación ocasional o accesoria de dinero, pues la finalidad del instituto es compensar un riesgo funcional permanente y no situaciones esporádicas o excepcionales (conf. CAPM, SDL N° 54/2016).

2.2.4. Ahora bien, analizados los fundamentos de la sentencia recurrida y los agravios vertidos por la demandada, advierto que el recurrente no logra demostrar un apartamiento de las constancias de la causa ni formular una crítica concreta y razonada de los argumentos centrales desarrollados por la magistrada de grado. El apelante omite hacerse cargo de argumentos centrales y autónomos del fallo, tales como la valoración específica efectuada respecto de la prueba testimonial producida en autos; el reconocimiento formulado por el propio demandado en la carta documento de fecha 11/06/2024 respecto del reclamo vinculado al fallo de caja; la distinción expresamente efectuada por la magistrada entre el rechazo de la categoría de "encargada" y la procedencia del adicional convencional previsto en el art. 30 del CCT 130/75; así como la consideración conjunta de los distintos incumplimientos laborales denunciados por la trabajadora en el intercambio telegráfico como fundamento de la injuria invocada, de lo cual se ampliará seguidamente.

A ello se suma que el demando insiste en atribuir a la trabajadora una conducta deliberadamente orientada a "inventar cualquier causa o motivo para considerarse despedida", llegando incluso a sostener que la actora habría aprovechado la grave situación personal y familiar atravesada por el empleador y su esposa (quien se encontraba realizando tratamiento oncológico y aguardando una intervención quirúrgica) para provocar artificialmente el distracto laboral.

En esa línea argumental, el apelante afirma que actualmente "en cualquier comercio NO SE REALIZAN O PAGAN CON DINERO, SINO QUE SE REALIZAN MEDIANTE PAGOS ELECTRÓNICOS", sosteniendo que ello tornaría "totalmente dudosa" la procedencia del adicional por fallo de caja, particularmente frente al carácter —según su postura— ocasional o transitorio de las tareas de cobro efectuadas por la actora.

La circunstancia invocada relativa al uso de medios electrónicos de pago en la actividad comercial no resulta suficiente, por sí sola, para excluir la procedencia del adicional previsto en el art. 30 del CCT 130/75, desde que la propia norma convencional no exige que la cobranza se efectúe exclusivamente en dinero en efectivo, sino que contempla a "toda otra persona que específicamente tenga obligación de cobrar dinero a la clientela", extremo que la jueza consideró acreditado a partir de la prueba testimonial rendida y del propio intercambio epistolar acompañado.

Documento anonimizado por AymurAI

Por lo demás, tampoco comparto la premisa según la cual la progresiva utilización de transferencias bancarias, códigos QR, billeteras virtuales u otros medios electrónicos de pago habría tornado obsoleto o inaplicable el adicional por fallo de caja. El riesgo que procura compensar este instituto convencional no se agota en la mera manipulación física de dinero en efectivo, sino que se vincula más ampliamente con la responsabilidad asumida por quien tiene a su cargo la gestión, percepción, registración, imputación y control de cobranzas efectuadas por cuenta del empleador. Aun cuando las operaciones se canalicen mediante herramientas electrónicas, subsisten riesgos operativos asociados a errores de imputación, registración, conciliación, validación o rendición de pagos, cuya atención recae precisamente sobre quienes desempeñan funciones de cobranza. Interpretar que la sola sustitución del efectivo por medios digitales excluye automáticamente la procedencia del adicional implicaría desconocer la finalidad protectoria del instituto y sujetar su aplicación a una modalidad tecnológica contingente, cuando lo relevante para la norma convencional continúa siendo la existencia de tareas habituales de percepción y administración de cobros por cuenta de la empleadora.

2.2.5. Asimismo, la parte cuestiona que la magistrada hubiera considerado configurada una injuria suficiente "ante la falta de pago de un al menos dudoso adicional de convenio", destacando que el empleador había manifestado ante un reclamo generalizado de la trabajadora que "al regresar a la zona una vez que intervengan quirúrgicamente a su Sra., de corresponder se abonaría". No resulta clara la parte al calificar de dudoso el adicional, si cuestiona su procedencia en el caso concreto o la validez misma del instituto convencional. En este último supuesto, además, se trataría de una cuestión no introducida oportunamente al proceso, por lo que no puede ser considerada en esta instancia revisora.

En esa línea, el recurrente también arriba a expresiones particularmente enfáticas, afirmando que la trabajadora "buscó el momento" en que se produjo "una desgracia" en el seno familiar del empleador "para ejecutar su plan macabro", y que decidió abandonar sus tareas "cuando sabía que nadie la podía reemplazar".

Ahora bien, tales manifestaciones no logran desvirtuar los fundamentos centrales de la sentencia recurrida. En primer lugar, porque el planteo vuelve a apoyarse sobre una mera reinterpretación subjetiva de los hechos ya valorados por la magistrada, sin demostrar error lógico ni absurdo en la ponderación probatoria efectuada. En efecto, la sentencia no se sustentó en conjeturas abstractas sino en declaraciones testimoniales concretas que dieron cuenta de que la actora abría y cerraba el local, permanecía frecuentemente sola dentro del establecimiento, atendía al público y realizaba tareas de caja y cobranza de manera habitual.

Por el contrario, se ha dicho que si los agravios refieren a la prueba producida, es deber del recurrente puntualizar concretamente qué medio pertinente y atendible fue desechado; cuál de los invocados resulta inexistente, impertinente o inatendible; o las probanzas cuyas

Documento anonimizado por AymurAI

fuentes hayan sido desinterpretadas, suministrando los argumentos de prueba que patenticen el error y su relevancia para la suerte final de la pretensión u oposición (conf. CAT, Sala A, SDL N° 59/2016; con cita a Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial Sala I de Azul - RC J 2150/09, 05/09/2007, Oresti, Norma S. y otro vs. <PER_21> y otro s. Acción reivindicatoria).

2.2.6. Por otra parte, el agravio vuelve a partir de una premisa incorrecta al sostener que la sentencia habría considerado configurada la injuria exclusivamente por la falta de pago del adicional convencional. Tal interpretación tampoco se corresponde con el contenido del pronunciamiento apelado, en tanto la magistrada valoró en forma conjunta la totalidad de los incumplimientos denunciados en el intercambio telegráfico, entre ellos, el pago tardío e incompleto de haberes, las diferencias salariales reclamadas, el desconocimiento de tareas efectivamente desempeñadas y la negativa respecto de rubros convencionales adeudados, concluyendo que, apreciados globalmente, poseían entidad suficiente para impedir la prosecución del vínculo en los términos del art. 242 de la LCT.

Así, por el contrario, no basta con reiterar dogmáticamente que las tareas de caja eran desarrolladas por la esposa e hija del demandado, que la intervención de la actora en los cobros habría sido ocasional o que no existió injuria suficiente para justificar el distracto, sino que era carga de la apelante demostrar concretamente el desacierto del razonamiento judicial respecto de todos y cada uno de los fundamentos hábiles para sostener autónomamente la decisión recurrida, lo que no acontece en la especie.

En este sentido, la doctrina y jurisprudencia son uniformes al sostener que, si la sentencia se apoya en distintos fundamentos independientes y alguno de ellos no es eficazmente controvertido, el recurso deviene insuficiente en ese aspecto, quedando consentidas aquellas conclusiones que no han sido objeto de una impugnación idónea (conf. Rosales Cuello, Ramiro, "Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires", La Ley, 2014, T. III, pág. 197; CAPM, SDL N° 11/2016; SCBA, Sumarios JUBA B3952133, B3951822, B5064862 y B5064630).

De allí que la mera reiteración de afirmaciones ya introducidas al trabarse la litis, sin rebatir concreta y jurídicamente las respuestas desarrolladas en la sentencia, no satisface el estándar exigido para habilitar la revisión jurisdiccional pretendida (conf. STJCh, SD N° 09/SRE/2008; esta Sala, SDL N° 19/2015).

En definitiva, el memorial aparece construido más como una reiteración de la tesis defensiva ya introducida al trabarse la litis que como una crítica eficaz de la sentencia apelada. Por el contrario, quedó acreditado —y no ha sido rebatido— que la actora realizaba tareas habituales de cobranza y por ello correspondía el adicional por fallo de caja. De este modo, propongo al acuerdo el rechazo del presente agravio roda vez que como ya expuse, el mismo no supera el plano de la mera discrepancia subjetiva con la solución

Documento anonimizado por AymurAI

adoptada, insuficiente para satisfacer las exigencias de fundamentación recursiva que impone el ordenamiento procesal.

2.3. Existencia de incumplimientos remuneratorios.

2.3.1. Al respecto, cabe destacar que se encuentra acreditada y no fue materia de discusión en la presente causa la existencia de la relación laboral entre la actora y el demandado, las fechas de ingreso y egreso de la actora, la categoría profesional reconocida en la instancia de grado y la jornada laboral cumplida, por lo que .corresponde avocarse al análisis de los incumplimientos remuneratorios invocados por la trabajadora como sustento del despido indirecto y, posteriormente, a determinar si éstos revistieron entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo.

A tales fines, cabe traer a colación lo resuelto en la sentencia de primera instancia. La jueza ponderó que, aun cuando la demandada invocó la realización de transferencias mediante Mercado Pago, del informe incorporado a la causa no surgía acreditado de manera clara el pago íntegro, completo y cancelatorio de las sumas reclamadas por la trabajadora, ni tampoco la efectiva satisfacción total de los haberes adeudados al momento de las intimaciones cursadas.

Asimismo, la jueza valoró especialmente la circunstancia de que el empleador, frente a las intimaciones telegráficas, no procedió a regularizar concretamente las diferencias denunciadas, limitándose a formular respuestas evasivas y condicionadas a futuras revisiones contables, sin efectuar una cancelación inmediata y completa de los conceptos reclamados.

En particular la magistrada sostuvo que fue también motivo del distracto, la falta de pago del mes completo, abril de 2024, acusando la accionada haber cumplido dicha intimación con anterioridad al distracto. En este contexto, el recurrente cuestiona que la magistrada haya considerado como elemento constitutivo de la injuria laboral para la configuración del despido indirecto la falta de pago íntegro del salario correspondiente al mes de abril de 2024, sosteniendo que dicho período no integró concretamente el objeto del reclamo y que las sumas adeudadas habrían sido canceladas mediante transferencias efectuadas a través de la plataforma Mercado Pago.

Sin embargo, del examen de las constancias de la causa surge que la cuestión relativa al pago incompleto y tardío de los haberes de abril de 2024 integró expresamente la plataforma fáctica invocada por la actora al momento de cursar las intimaciones telegráficas previas al distracto.

En efecto, de la pieza telegráfica acompañada por la actora surge que ésta intimó al demandado en fecha 15/05/2024 (ver telegrama N° <NUM_EXPEDIENTE_2>, hoja 28 de expediente digital) para que "...abone en forma completa e íntegra los haberes correspondientes al mes de abril/2024 bajo apercibimiento de considerarme despedida por

Documento anonimizado por AymurAI

su culpa", agregando asimismo que debía cumplir con lo dispuesto por el art. 128 de la LCT y efectuar el pago dentro del cuarto día hábil de cada mes.

De tal manera, no puede sostenerse válidamente —como ahora pretende la recurrente— que el incumplimiento relativo al salario de abril haya resultado ajeno al conflicto laboral ventilado en autos, cuando fue precisamente uno de los hechos expresamente invocados por la trabajadora como presupuesto constitutivo de la injuria que motivó el distracto indirecto.

2.3.2. A ello se suma que la propia demandada, al contestar la demanda, reconoció expresamente la existencia de dificultades vinculadas al pago de haberes en dicho período. Así, en la contestación de demanda manifestó que el día 13 de mayo de 2024 la actora habría remitido un mensaje de WhatsApp solicitando el pago del sueldo, afirmando luego que su esposa le habría contestado que "todo el efectivo era para ella". Lejos de desvirtuar el incumplimiento denunciado, tales manifestaciones evidencian que incluso la propia versión defensiva reconoce la existencia de demoras y dificultades en el pago íntegro y oportuno del salario correspondiente al período en cuestión.

2.3.3. Asimismo, al promover la demanda, la actora sostuvo expresamente que se colocó en situación de despido indirecto frente a "los graves incumplimientos del demandado", entre los cuales individualizó: la falta de pago de diferencias salariales, el desconocimiento de la categoría y tareas efectivamente desarrolladas, la omisión de abonar el adicional por fallo de caja, la falta de pago de horas extras y, particularmente, que "el sueldo de abril/2024 omitió abonarlo en forma íntegra y completa".

Agregó además que el empleador: "1) primero no abona el sueldo en tiempo y forma (art. 128 LCT), 2) luego no abona el sueldo en forma completa e íntegra, 3) no le abona la indemnización o liquidación final, 4) pretende que la actora concurra a un Estudio Jurídico de Trelew a cobrar".

Asimismo, la accionante en su demanda indicó que "el 17/05/2024 la <PER_13>, esposa del demandado, le transfirió $700.161 por mercado pago. Suma insuficiente y que no alcanza a cubrir lo que debía pagar en conceptode sueldo correspondiente al mes de abril/2024 el cual ascendía a $ 937.766,07".

2.3.4. En ese contexto, no advierto el "grosero e imperdonable error" que denuncia la apelante, pues la sentencia analizó correctamente el incumplimiento relativo al salario de abril de 2024 no como rubro autónomo de condena, sino como uno de los hechos integrativos de la injuria laboral invocada por la trabajadora al colocarse en situación de despido indirecto.

En consecuencia, corresponde desestimar los agravios articulados y confirmar la sentencia apelada en cuanto fue materia de recurso y agravio.

2.4. La valoración del despido indirecto:

Documento anonimizado por AymurAI

2.4.1. En este punto, la recurrente sostiene que la trabajadora actuó contrariando los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo, alegando que "...de un día para otro dejó de trabajar abandonando el negocio", aprovechando la delicada situación familiar atravesada por el demandado y su esposa, quien se encontraba realizando tratamiento oncológico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Refiere que tal circunstancia habría impedido al empleador atender personalmente los reclamos laborales formulados por la dependiente. Añade que las diferencias salariales, horas extras y categoría de encargada invocadas por la actora fueron desestimadas por la sentencia de grado, lo que —a su entender— demostraría la improcedencia originaria de las intimaciones y la ausencia de injuria suficiente en los términos del art. 242 de la LCT.

2.4.2. Analizados los antecedentes de la causa, advierto que no asiste razón a la recurrente cuando sostiene que la trabajadora habría actuado en violación a los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo, abandonando intempestivamente sus tareas "de un día para otro". Por el contrario, de la secuencia del intercambio telegráfico acompañado se desprende que la ruptura del vínculo laboral fue precedida de intimaciones concretas y fundadas dirigidas al empleador, vinculadas al incumplimiento de obligaciones esenciales derivadas del contrato de trabajo.

En efecto, mediante telegrama de fecha 15/05/2024 (CD <TELEFONO> hoja 28 del expediente digital), la actora intimó al demandado para que aclarara su situación laboral, abonara en forma íntegra los haberes adeudados correspondientes al mes de abril de 2024, regularizara diferencias salariales, registrara correctamente la relación laboral conforme las tareas efectivamente desempeñadas y abonara adicionales y horas extras reclamadas, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedida por exclusiva culpa patronal.

Dicha intimación fue contestada por el demandado mediante cartas documento <NUM_EXPEDIENTE_3> (hoja 29 del expediente digital) y <NUM_EXPEDIENTE_4> (hoja 31 del expediente digital), ambas de fecha 17/05/2024, rechazando los reclamos formulados y desconociendo tanto las diferencias salariales denunciadas como la categoría laboral invocada por la trabajadora, limitándose únicamente a informar el depósito tardío de los haberes de abril. Asimismo, surge de dichas piezas postales que el demandado no ofreció regularizar integralmente las irregularidades denunciadas, sino que difirió eventuales revisiones para un momento futuro e incierto.

Frente a ello, y ante la persistencia de los incumplimientos invocados, la trabajadora remitió telegrama CD <NUM_EXPEDIENTE_5> el 23/05/2024 (hoja 30 del expediente digital), mediante el cual se consideró despedida indirectamente, fundando dicha decisión en la falta de pago de diferencias salariales, el desconocimiento de la categoría y tareas efectivamente realizadas, la falta de pago del adicional por fallo de caja y de las horas

Documento anonimizado por AymurAI

extras reclamadas, así como en el pago incompleto y tardío de los haberes correspondientes al mes de abril de 2024.

Con posterioridad, el empleador remitió la CD <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, de fecha 11/06/2024, mediante la cual rechazó el despido indirecto dispuesto por la trabajadora y reiteró su postura defensiva.

De este modo, lejos de configurarse un abandono intempestivo o una conducta contraria a la buena fe contractual, la extinción del vínculo obedeció a una decisión precedida por intimaciones fehacientes, y sustentada en incumplimientos atribuidos al empleador, dentro del marco previsto por los arts. 242 de la LCT.

2.4.3. Al respecto, no desconozco la existencia de precedentes jurisprudenciales y opiniones doctrinarias que, en resguardo del principio de conservación del contrato de trabajo, han considerado injustificada la decisión rupturista cuando el empleador exterioriza una voluntad concreta de subsanar el incumplimiento denunciado, efectúa pagos parciales significativos o pone a disposición las sumas reclamadas, especialmente cuando el trabajador dispone de otras vías para perseguir el cobro de sus acreencias sin necesidad de extinguir el vínculo (conf. CAT, Sala A, SDL N° 65/2025, con cita a <PER_22>, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal- Culzoni, 2da edición, página 470, con cita a <PER_23>, "Algunas precisiones prácticas sobre el nuevo régimen indemnizatorio y marco normativo para combatir el empleo no registrado").

Sin embargo, las particularidades del caso impiden trasladar automáticamente tales criterios a la situación aquí examinada.

En efecto, no se trata de una diferencia menor o insignificante dentro de la remuneración total, sino de la falta de pago de aproximadamente una cuarta parte del salario correspondiente al mes de abril de 2024.

A ello se suma una circunstancia de singular relevancia: al responder la intimación cursada por la trabajadora el 15 de mayo de 2024, el empleador no sólo omitió reconocer las diferencias salariales reclamadas, sino que las rechazó expresamente. Tal postura permitía razonablemente inferir que el incumplimiento no se agotaba en una deuda circunstancial ya superada, sino que respondía a una posición sostenida de desconocimiento de derechos que la trabajadora consideraba integrantes de una buena parte de su remuneración. Más aún cuando el rubro vinculado al manejo de caja había sido específicamente individualizado en la intimación previa, de modo que no existía incertidumbre alguna respecto del alcance del reclamo. En ese contexto, la falta de pago de una porción sustancial del salario, unida a la explícita negativa empresaria a reconocer diferencias remuneratorias hacia el futuro, constituye una injuria de entidad suficiente para justificar la decisión de la trabajadora de considerarse despedida.

Documento anonimizado por AymurAI

2.4.4. Por otra parte, corresponde señalar que la situación personal y familiar atravesada por el demandado, aun siendo humanamente atendible, no posee entidad jurídica suficiente para neutralizar ni suspender el cumplimiento de las obligaciones esenciales emergentes del contrato de trabajo. En efecto, el deber de abonar íntegra y oportunamente la remuneración constituye una obligación central del empleador (arts. 74, 78, 103 y 128 de la LCT), cuyo incumplimiento no queda dispensado por contingencias personales o familiares ajenas a la relación laboral.

Dicho ello, también resulta pertinente destacar una circunstancia que subyace en buena parte del planteo defensivo y que merece ser especialmente remarcada. La teoría del caso sostenida por la demandada se apoyó, en gran medida, en la hipótesis de que la trabajadora habría actuado de mala fe aprovechando una situación personal particularmente delicada atravesada por la esposa del empleador, quien —según se afirmó— se encontraba realizando tratamientos médicos en la ciudad de Buenos Aires. Sin embargo, más allá de referencias incidentales efectuadas por algún testigo (<PER_24>), lo cierto es que no fue incorporado al proceso ningún elemento de prueba que permita conocer realmente la existencia, naturaleza, entidad o gravedad de la afección invocada, ni tampoco las características de los tratamientos que habrían motivado la permanencia de aquella fuera de la ciudad y la necesidad que su conyugue —empleador de <PER_18>— se avoque íntegramente a su cuidado, obstaculizando totalmente la atención de su establecimiento comercial. Antes bien, la propia demanda consignó que la trabajadora desconocía los motivos de tales ausencias, lo que merecía su prueba.

En tales condiciones, la alegación formulada por la demandada carece del necesario respaldo probatorio para ser considerada como un hecho acreditado del proceso. Si el empleador pretendía justificar o atenuar el incumplimiento de una obligación esencial del contrato de trabajo —como es el pago íntegro y oportuno de la remuneración— en razón de las dificultades derivadas del tratamiento médico de su cónyuge, incumbía a su parte acreditar no sólo la efectiva existencia de tales circunstancias, sino también su concreta incidencia sobre la posibilidad razonable de atender las obligaciones derivadas de la explotación comercial. Nada de ello ocurrió en autos.

Por tal motivo, la imputación de mala fe dirigida a la trabajadora, construida sobre la premisa de una supuesta falta de empatía frente a una situación personal del empleador, no puede ser jurídicamente valorada mientras permanezca desprovista de sustento probatorio suficiente (arts.363, 364, 390 C.P.C.C.; CAT, Sala A, SDL N° 31/2003, SDL N° 34/2007 y sus citas; Carnelutti, "Lezioni. di diritto processuale civile", CEDAM, Padova 1930, II-346).). Ello, sin perjuicio de las consideraciones ya efectuadas respecto del carácter esencial que reviste para el empleador el cumplimiento íntegro y oportuno de sus obligaciones salariales.

Documento anonimizado por AymurAI

2.4.5. El art.242 de la LCT concede a las partes la facultad de denunciar el contrato fundado en justa causa en caso de inobservancia de la otra, de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral.

En el presente caso es la trabajadora, quien en ejercicio del "pacto comisorio" que lleva implícito el contrato, se ha colocado en situación de despido indirecto. Por lo que corresponde analizar la existencia o no de la injuria invocada.

El art. 242 de la LCT dispone que: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

La doctrina tiene dicho: "Adviértase que el denominado despido indirecto, corresponde en sus consecuencias a un despido sin causa por parte del empleador. Pero en los hechos que lo sustentan es diametralmente opuesto, ya que aquí debe haber "causa" para la ruptura si se pretende que ésta genera las indemnizaciones correspondientes al despido incausado. La justa causa alegada por el trabajador debe entonces ajustarse a las pautas del primer párrafo del art. 242 LCT y su valoración hecha prudencialmente por los jueces. con sujeción a las cargas impuestas por el art.243 LCT" (conf. Cámara del Trabajo de Mendoza, Sala/Juzgado: IV <PER_25> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_2>. s/ despido, Fecha: 14-feb-2019 Cita: MJ-JU-M-118200-AR, MJJ118200, MJJ118200, <PER_26>, Contrato de Trabajo, Depalma, Bs.As., l981, T.II, pg.597).

En consecuencia, el art. 242 de la LCT faculta a la judicatura a evaluar las causas del despido, al establecer las pautas que con prudencia deberán tener en consideración. Estas directivas son: "el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo" y "las modalidades y circunstancias personales encada caso" (conf. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, Expte. No CNT 46972/2019/CA1 Sentencia Definitiva No 88015, fecha <FECHA> Autos: " <PER_27>. y otros s/Despido"- Juzgado N° 57).

A los aspectos generales de la relación laboral tenidos en cuenta para la valoración de la injuria, debe agregarse el principio de buena fe, consagrado en los arts. 62 y 63 de la LCT, de manera que dicha valoración no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad totalmente discrecional, ni arbitraria de quien juzgue.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación estableció que "Un imperativo de nuestro sistema exige que tales extremos necesariamente sean apreciados con toda objetividad, es decir, conforme a las circunstancias que el caso concreto exhibe" (Fallos: 289:495, considerando 6, también, "López, Alberto c/ Telecom Argentina").

Documento anonimizado por AymurAI

En forma coincidente, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, ha manifestado que el párrafo 2 del artículo 242 de la LCT otorga al Tribunal de Mérito una facultad discrecional en cuanto dispone que, para conceptualizar la injuria laboral, debe valorarse prudencialmente las circunstancias personales de cada caso. En este sentido, la ley de contrato de trabajo ha adoptado, como regla, el sistema de la causal genérica, absteniéndose de tipificar cuales son los incumplimientos que autorizan la denuncia del contrato, limitándose a establecer un parámetro a tener en cuenta por los jueces: el incumplimiento debe ser de tal gravedad que no permita la continuación del contrato de trabajo. Asimismo, a los aspectos generales de la relación laboral tenidos en cuenta para la valoración de la injuria, debe agregársele el principio de buena fe, consagrado en los artículos 62 y 63 de la LCT (LS 188-123, citado en Cámara 2a de Apelaciones del Trabajo de San Rafael Weit Cesar Marcelo c. <TEXTO_ANONIMIZAR_3>. E I. s/Despido • 01/07/2024, cita online: TR La Ley AR/JUR/89623/2024).

En el sistema de la causa genérica queda librado a la "prudencia judicial" la valoración de las circunstancias de cada caso para decidir si el incumplimiento puede considerarse de gravedad suficiente como para impedir la continuidad del contrato de trabajo, pues puede ocurrir que el juez encuentre verificado el hecho invocado como incumplimiento y que, sin embargo, no lo juzgue de entidad suficiente como para justificar la ruptura del contrato. En tal hipótesis, no admitirá la pretensión del empleado y no ordenará el pago de las indemnizaciones de ley para los casos de despidos justificados.

Al respecto, cabe recordar que cuando son varias las causales invocadas en la notificación del despido (como acontece en el caso), basta la acreditación de alguna de ellas con gravedad o entidad suficiente como causal de injuria laboral para justificar la medida y admitir el reclamo de las indemnizaciones pertinentes (Conf. art. 242 de la LCT, CAT, Sala A, SDL N° 46/2018, Cám. Nac. Apelaciones del Trabajo, Sala X, Autos: " <PER_28>/ <TEXTO_ANONIMIZAR_4>. S/ Despido", Buenos Aires, 24/04/2015, L.M.E. c/ RYA S.A. s/ despido, Cám. Nac. de Apeaciones del Trabajo – Sala VII, 17-abr-2013 - MJ-JU-M-79859-AR | MJJ79859 | MJJ79859, CNAT, Sala III, Autos "Carreras Juan Carlos c/ <PER_29> y otros", La Ley Online).

En tal sentido, cuando la rescisión contractual, como en el caso examinado, se concreta por la falta de respuesta a la intimación cursada por la trabajadora, esgrime conjuntamente con el otro emplazamiento como es el fallo de caja, tiene autonomía por sí para justificar la ruptura, pues carece de sentido exigir al trabajador que continúe aguardando en pos de sus derechos, pudiendo válidamente efectivizar el apercibimiento y declarar el despido indirecto ya que la falta de pago del salario por sí solo reviste gravedad suficiente como para justificar la decisión (art. 242 LCT, CNTRAB - SALA IV. S.D. 92.287 del

Documento anonimizado por AymurAI

31/05/2007. Expte. No 2.901/2006. "Pontorno Pablo <PER_30> s/despido". Base elDial.com - AL2480).

En este contexto, entonces, el pago tardío, incompleto o insuficiente de remuneraciones constituye un incumplimiento de singular gravedad dentro de la relación laboral, en tanto afecta directamente la principal obligación a cargo del empleador y la naturaleza alimentaria del salario (arts. 103, 128 y ccds. de la LCT).

Es decir que, la falta de pago de remuneraciones laborales, previa intimación desoída a abonarlas, constituye justa causa para la denuncia del contrato por el trabajador, ya que dada la naturaleza alimentaria del salario su no satisfacción coloca aquél en situación de indigencia, resultando inequitativo que se lo fuerce proseguir con el vínculo tolerando un incumplimiento que destruye la finalidad objetiva de las prestaciones que comprometió (conf. CAT Sala A SDL N° 37/2000, SDL N° 95/2016).

Por ello, aun cuando posteriormente se hubieran efectuado pagos parciales o transferencias complementarias, ello no neutraliza automáticamente la injuria ya configurada frente a incumplimientos persistentes y oportunamente intimados.

2.4.6. Desde esta perspectiva, la circunstancia de que algunos de los rubros reclamados por la trabajadora no hayan prosperado no desvirtúa la legitimidad del despido indirecto, pues la sentencia no sustentó la injuria exclusivamente en tales extremos sino, principalmente, en incumplimientos salariales que han quedado acreditados.

En suma, acreditados el pago incompleto de abril y las diferencias derivadas del fallo de caja, sumado al expreso desconocimiento patronal de tales créditos, la injuria reviste entidad suficiente para justificar el despido indirecto.

2.5. Multa artículo 1 de la Ley 25.323.

2.5.1. En relación a este planteo, el apelante sostiene que la multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323 no podía prosperar por encontrarse dicha norma derogada al momento del distracto. Añade, además, que en autos no habría existido registración deficiente de la relación laboral.

Asimismo, respecto del adicional por fallo de caja, afirma que la magistrada habría confundido "sumas no remunerativas" con "adicionales de convenio", sosteniendo que se trata de institutos diferentes y que el propio art. 30 del CCT 130/75 dispone expresamente que dichas sumas "no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, cómputo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones...".

2.5.2. Ahora bien, tampoco en este punto el memorial logra desvirtuar adecuadamente los fundamentos desarrollados en la sentencia recurrida.

En efecto, la magistrada abordó expresamente la cuestión relativa a la vigencia y constitucionalidad del DNU 70/2023, concluyendo que sus disposiciones no resultaban aplicables al caso. Para así decidir, sostuvo, en primer término, que al momento del dictado

Documento anonimizado por AymurAI

de la sentencia se encontraba vigente la suspensión de los efectos del DNU dispuesta por la Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo" (Expte. N° 56862/2023).

Pero, además, declaró la inconstitucionalidad del referido decreto por considerar que, sin configurarse circunstancias excepcionales de necesidad y urgencia, el Poder Ejecutivo había sustituido funciones propias e indelegables del Poder Legislativo, en violación al art. 99 inc. 3 de la Constitución Nacional, al principio republicano de división de poderes y al principio de progresividad en materia laboral.

Asimismo, destacó que la reforma introducida por la Ley 27.742 tampoco resultaba aplicable al caso, en razón de que su entrada en vigencia fue posterior a la extinción del vínculo laboral debatido en autos.

Frente a tales fundamentos, la apelante se limita a afirmar únicamente que el art. 1 de la Ley 25.323 se encontraba derogado, sin formular una crítica concreta y razonada respecto de los argumentos constitucionales desarrollados por la magistrada para descalificar la validez y aplicabilidad del DNU 70/2023.

En particular, no rebate de manera específica las consideraciones efectuadas sobre la ausencia de circunstancias excepcionales habilitantes, la afectación del principio de división de poderes ni la vulneración del principio protectorio y de progresividad que la sentencia consideró configuradas.

Por ello, el agravio no satisface las exigencias recursivas impuestas por los arts. 268 y 269 del CPCC, en tanto omite controvertir eficazmente uno de los fundamentos autónomos y decisivos del pronunciamiento apelado.

2.5.3. Del mismo modo, tampoco resulta atendible el planteo relativo al carácter no remunerativo del adicional convencional por fallo de caja.

La sentencia no desconoció que el art. 30 del CCT 130/75 atribuye formalmente carácter "no remunerativo" a dicho adicional, ni confundió, como afirma el recurrente, institutos convencionales distintos. Por el contrario, la magistrada abordó expresamente esa previsión convencional y declaró su inconstitucionalidad a partir de una extensa fundamentación sustentada en la doctrina reiterada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los precedentes "Pérez c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_5>." (Fallos 332:2043), "González c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_6>." y " <PER_31> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_7>".

En ese marco, sostuvo que no resulta constitucionalmente admisible excluir del concepto de remuneración sumas que constituyen contraprestación directa del trabajo efectivamente prestado, cualquiera sea la denominación convencional que se les atribuya.

Asimismo, fundó su decisión en el art. 103 de la LCT, en el Convenio N° 95 de la OIT —de jerarquía supralegal conforme el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional— y en

Documento anonimizado por AymurAI

los principios protectorio, de progresividad e irrenunciabilidad propios del derecho del trabajo.

De este modo, la magistrada explicó concretamente por qué entendía que la cláusula convencional que calificaba como "no remunerativa" la suma correspondiente al fallo de caja resultaba incompatible con normas de jerarquía superior y con la doctrina constitucional elaborada por el Máximo Tribunal.

Sin embargo, el apelante no rebate sustancialmente ninguno de esos fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, limitándose a reiterar el texto convencional que atribuye carácter no remunerativo al adicional y a sostener que se trataría de un instituto diferente de las restantes sumas salariales cuestionadas.

Tal argumentación resulta insuficiente para descalificar el razonamiento desarrollado por la sentenciante, quien precisamente analizó y descartó la validez constitucional de tales cláusulas convencionales, explicando por qué la mera denominación asignada por las partes colectivas o por la autoridad administrativa no puede alterar la verdadera naturaleza salarial de prestaciones que constituyen contraprestación del trabajo.

En consecuencia, también en este aspecto el memorial exterioriza una mera discrepancia subjetiva con la interpretación jurídica efectuada en la sentencia, sin demostrar arbitrariedad, absurdo ni error manifiesto en los fundamentos desarrollados por la magistrada de grado. Por esta razón propongo al acuerdo el rechazo del presente agravios.

3 **SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.**

3.1 Por los fundamentos expuestos, considero que la trabajadora acreditó su derecho a percibir el adicional por fallo de caja y que el empleador incurrió en incumplimientos remuneratorios relevantes, consistentes tanto en la omisión de abonar dicho adicional como en el pago incompleto de los haberes correspondientes al mes de abril de 2024. Tales incumplimientos, apreciados conjuntamente con la negativa patronal a reconocerlos pese a las intimaciones cursadas, revistieron entidad suficiente para configurar la injuria prevista por el art. 242 de la LCT. Siendo así, propongo confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de agravios.

3.2 Las costas de esta instancia deben imponerse a la parte demandada vencida, en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 57 de la Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC).Los honorarios de los profesionales actuantes, teniendo en consideración la extensión, calidad y eficacia de sus tareas, etapas cumplidas, carácter en el que actuaran y ejercicio de la procuración, propongo se regulen en los siguientes porcentajes a aplicarse sobre el monto que arroje el proceso en la etapa de ejecución: para el Dr. <PER_5>, letrado apoderado de la parte actora en el 6% incluido el plus procuratorio y los correspondientes a los Dres. <PER_6>

Documento anonimizado por AymurAI

y <PER_7>, letrados apoderados de la demandada, en el 4%, en todos los casos del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA en caso de corresponder, y dejando a salvo los mínimos legales. (arts. 5,6,7,8,9,13, 38,46 y ccdtes. de la Ley XIII N° 4)

De tal manera, finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome por la AFIRMATIVA.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Fernando PERAL dijo:

1 El pronunciamiento apelado, los agravios expresados por la demandada y la contestación de la actora se encuentran debidamente reseñados por el Dr. Walter en el punto 1 (apartados 1.1, 1.2, y 1.3) de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2 En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el artículo 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con las consideraciones formuladas respectos de los hechos y del derecho y con las conclusiones expresadas en el considerando 2 (apartados 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5) del voto emitido por el Dr. Walter y asimismo coincido con la solución que propone en el considerando 3 (puntos 3.1 y 3.2).

En virtud de dicha coincidencia, puntualizo:

(i). Que al cuestionar el reconocimiento de diferencias salariales por falta de pago del adicional por fallo de caja, el demandado recurrente no logra demostrar que la magistrada de grado se apartó de las pruebas producidas y además no formula una crítica concreta y razonada de los fundamentos medulares del fallo, como requiere el art. 268 del CPCC y el art. 60 de la Ley XIV N° 1. Ello es así, dado que no cuestiona ni refuta: (a) la valoración de la prueba testimonial, (b) el valor otorgado al reconocimiento que efectuó respecto del reclamo por fallo de caja en la carta documento de fecha 11/06/2024, y (c) la diferenciación que realizó la Jueza entre categoría "encargada" (que fue rechazada) y el adicional por fallo de caja.

ii Que en la causa se acreditaron las circunstancias fácticas que otorgan derecho a cobrar el adicional denominado "fallo de caja" (art. 30 del CCT 130/75).

iii Que el uso de medios electrónicos de pago no es obstáculo o impedimento para el reconocimiento del referido adicional por fallo de caja, dado que ello no surge de la normativa convencional y porque el riesgo que compensa el adicional está vinculado con la responsabilidad que implica la tarea de realizar el cobro de los productos o servicios que comercializa el empleador.

iv Que el recurrente se equivoca cuando plantea que la Jueza de grado reconoció la existencia de injuria laboral sólo por la falta de pago del adicional convencional, ya que de la sentencia surge que -al considerarse justificado el despido indirecto- fueron valorados todos los incumplimientos que invocó la actora en el intercambio telegráfico (falta de pago

Documento anonimizado por AymurAI

y pago tardío de haberes, diferencias salariales, desconocimiento de tareas desempeñadas, negativa de adicionales convencionales).

v Que previamente al distracto la actora efectuó intimaciones al demandado en reclamo por sus incumplimientos y ante la falta de cumplimiento debido a los reclamos formulados se consideró injuriada y despedida (conf. art. 242 de la LCT).

vi Que conforme las pautas indicadas por el art. 242 LCT, en mi criterio -en el presente caso- la falta de pago de parte importante del salario sumado a la negativa a reconocer el pago del adicional por fallo de caja, constituye injuria que impedía la prosecución del vínculo y en consecuencia, el despido indirecto dispuesto por la actora debe considerarse justificado.

vii Que las circunstancias personales y familiares no probadas no pueden ser consideradas para justificar el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador y mucho menos pueden ser consideradas en perjuicio de los derechos de la trabajadora.

viii Que el demandado al fundar el recurso no formula crítica concreta y razonada alguna respecto de los argumentos dados por la magistrada de grado al descartar la aplicación del DNU 70/2023 y de la ley 27.742, y declarar en consecuencia procedente la multa del art. 1 de la Ley 25.323. Por tal razón, el agravio articulado respecto del reconocimiento de dicha multa no puede ser atendido (conf. art. 268 y 269 del CPCC y el art. 60 de la Ley XIV N° 1).

ix Que también por falta de crítica concreta y razonada no corresponde analizar los cuestionamientos formulados respecto del reconocimiento de carácter remunerativo del adicional por fallo de caja.

3. Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que el colega que me precedió en el voto, considero que los agravios del demandado recurrente no logran conmover el fallo y en consecuencia propongo la confirmación de la sentencia apelada, con costas al demandado vencido (art. 57 de la Ley XIV No 1 y art. 69 del CPCC).

En cuanto a los honorarios correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia, corresponde regular los emolumentos profesionales del Dr. <PER_5>, letrado apoderado de la actora, en el 6% y los de los Dres. <PER_6> y <PER_7>, letrados apoderados del demandado, en el 4%, en todos los casos del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA en caso de corresponder y dejando a salvo los mínimos legales. (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 38, 46 y ccdtes. de la Ley XIII N° 4)

De tal manera, finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome en ella POR LA AFIRMATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. WALTER expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

Documento anonimizado por AymurAI

I. CONFIRMAR la sentencia apelada en todo aquello que fuera materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a cargo de la parte demandada.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia del Dr. <PER_5>, letrado apoderado de la parte actora en el 6%, incluido el plus procuratorio y los correspondientes a los Dres. <PER_6> y <PER_7>, letrados apoderados de la demandada, en el 4% del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA en caso de corresponder, y dejando a salvo los mínimos legales, con más IVA en caso de corresponder.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. PERAL expresó:

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

I. CONFIRMAR la sentencia apelada en todo aquello que fuera materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a cargo de la parte demandada.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia del Dr. <PER_5>, letrado apoderado de la parte actora en el 6%, incluido el plus procuratorio y los correspondientes a los Dres. <PER_6> y <PER_7>, letrados apoderados de la demandada, en el 4% del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA en caso de corresponder, y dejando a salvo los mínimos legales, con más IVA en caso de corresponder.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

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 2" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I. CONFIRMAR la sentencia apelada en todo aquello que fuera materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta instancia a cargo de la parte demandada.

III. REGULAR los honorarios profesionales correspondientes a las labores cumplidas en esta instancia del Dr. <PER_5>, letrado apoderado de la parte actora en el 6%, incluido el plus procuratorio y los correspondientes a los Dres. <PER_6> y <PER_7>, letrados apoderados de la demandada, en el 4% del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA en caso de corresponder, y dejando a salvo los mínimos legales, con más IVA en caso de corresponder.

IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Guillermo WALTER

Documento anonimizado por AymurAI

Marcelo PERAL

Registrada como sentencia definitiva N°30 /2026 SDL.

Pablo Daniel SCHONHOFF (Secretario).

Documento anonimizado por AymurAI