000010/2026

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintiséis días del mes de octubre del año dos mil veintiséis, se reúne en acuerdo la **Sala 1** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Fernando Nahuelanca y la vicepresidencia de la Dra. María Fernanda Zanatta (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2>** s/ SUMARIO- Cobro de pesos e indem. de **ley", expte. nro. 10/2026,** venidos del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 2 (expte. nro. 314/2024) y atento al resultado del sorteo de fecha 9 de septiembre de 2026 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 401/2025 de fecha 27 de noviembre de 2025? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I. *La sentencia de grado*:

La jueza de refuerzo laboral, hizo lugar a la demanda que entabló el Sr. <PER_1> en contra de <TEXTO_ANONIMIZAR_1> , y condenó a la firma a que abone al actor en el término de diez (10) días la suma de $29.891.173,9 con más los intereses y capitalización desde la notificación de la demanda (art. 770 inc. b del CCCN). Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Documento anonimizado por AymurAI

II. *Recursos*:

Contra la SD nro. 401/2025 se alzó la parte demandada mediante escrito ID 2166987. Concedido que fue mediante resolución de fecha 16/12/2025, expresó agravios en ID <TEXTO_2>, cuya réplica obra en pieza digital ID <TEXTO_3>.

III. *Antecedentes*:

El Sr. <PER_1> interpuso demanda laboral contra <TEXTO_ANONIMIZAR> SA, persiguiendo el cobro de las indemnizaciones por despido sin causa, multas y los rubros de ley reclamados en el acápite IX liquidación del libelo de inicio.

Relató que ingresó a trabajar para la empresa Seguridad Privada y Vigilancia el 03/06/2005, en la categoría de vigilador general CCT 507/07, prestando servicios de forma exclusiva para uno de sus clientes más importantes, la operadora de petróleo <ANONIMIZAR_4> , cuyo lugar de explotación se encuentra principalmente sobre <DIRECCION_1>. Describió la jornada y modalidad de prestación de tareas.

Dijo que, a largo de la extensa relación laboral, que se prolongó por más de dieciocho años, realizó tareas en forma exclusiva a las órdenes de <TEXTO_ANONIMIZAR_4>, en áreas de explotación petrolera de dicha firma, y que, si bien en forma muy eventual se realizan rotaciones de personal hacia otros objetivos de trabajo, tales objetivos eran siempre dentro del Yacimiento y pertenecientes a la firma <ANONIMIZAR_4>.

Señaló que el vínculo laboral se mantuvo de manera ininterrumpida y pacífica hasta que recibió por parte de la empresa Per., carta documento modificando de forma ilegítima las condiciones laborales presentes a lo largo

imizado por AymurAI

del extenso vínculo laboral, lo que previo intercambio epistolar lo llevó a colocarse en situación de despido indirecto en los términos del artículo 66 LCT.

Expuso que a partir del día 31/05/2023 se le asignaron nuevos objetivos y que por ello, no sólo se le modificaba radicalmente los diagramas y modalidades contractuales, sino que además, se veía seriamente perjudicado en sus haberes, ya que dejaba de percibir adicionales que representaban, aproximadamente, el 70% de sus haberes.

Dijo que durante el transcurso de la relación laboral, contó siempre con traslados desde su domicilio particular al lugar de trabajo.

Hizo mención al intercambio epistolar mediante el que reclamó por las modificaciones efectuadas y dijo que la normativa convencional en la que se pretende amparar la empleadora para sostener su postura no puede violentar el principio protectorio laboral.

Denunció que el accionar de la empresa constituía un supuesto de abuso del *ius variandi* establecido en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, normativa de rango superior a la norma en la que la empresa basa su argumento.

Justificó su reclamo.

Oportunamente la accionada contestó demanda. Controvirtió los hechos alegados y expuso su versión. Impugnó la procedencia de los rubros reclamados. Luego de aludir a las características del servicio que presta la empresa a otra firmas, dijo que, al igual que en el caso de todos los empleados que ingresan, el accionante suscribió una serie de documentos que explicaban dichas particularidades de la prestación del servicio; y que

Documento anonimizado por AymurAI

entre los documentos suscriptos, figura el recibo de una copia del Convenio Colectivo N° 507/07, el cual rige la actividad, comprometiéndose el trabajador a cumplirlo en todos y cada uno de sus artículos.

Señaló que allí se prestó el consentimiento para prestar servicios en diferentes destinos, horarios, en diferentes objetivos y se acepta las condiciones laborales en cada uno de los objetivos asignados; siendo también notificado que la asignación de un destino y horario determinado como así también un objetivo determinado no implica inmovilidad de los mismos.

Con sustento en ello, resistió el reclamo por ejercicio abusivo del *ius variandi*.

Alegó que el art. 25 CCT 507/07, no vulnera el orden público laboral.

Dijo que los adicionales por objetivo, no son una ganancia ni tienen como causa u origen mejorar el poder adquisitivo del trabajador y no se pactan como un aumento salarial encubierto, sino que se acuerdan desde un inicio como un beneficio social y las condiciones por las cuales se pactan permanecen en determinadas industrias inalterables; lugares de trabajo alejados de las zonas urbanas, tiempo continuo y prolongado de tareas, que requieren la alimentación y traslado del trabajador en el lugar que presta tareas.

Invocó el dictamen de Secretaría de Trabajo en referencia al punto y jurisprudencia sobre el tema.

Trajo a colación los antecedentes disciplinarios del actor. Señaló que tenía cuantiosas sanciones disciplinarias por ausencias injustificadas y por constantes demoras del transporte de personal, lo que ocasionaba quejas de sus compañeros de trabajo quienes

imizado por AymurAI

debían esperarlo a bordo del transporte, como así también del cliente por la demora.

Destacó que no resulta lógico ni razonable que cada uno de los empleados de su representada adquiera estabilidad en un objetivo asignado; y por ello, en este marco, el día 30 de Mayo de 2023, ante la negativa del actor de notificarse y suscribir la nota de la empresa, en pleno ejercicio de las facultades de organización y dirección (arts. 64 y 65 de la LCT) y autorizado por el convenio colectivo de la actividad, la empresa comunicó al actor mediante CD nro. <TEXTO_5>90 que a partir del día 31-05-2023 debía prestar servicio en objetivos varios, de acuerdo al diagrama informado.

Producida que fue la prueba en autos, se avocó la sentenciante al conocimiento de la causa para dictar el fallo.

Para arribar a la solución antes referenciada, la magistrada, analizó que más allá de lo que prevé el CCT 507/07, el piso indisponible e inderogable en cuanto a la facultad que tiene el empleador para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo es el art. 66 de la LCT, que integra el orden público laboral.

Con sustento en ello, dijo que más allá de que lo hubiere suscripto el actor al ingresar a trabajar, si bien pueden variarse los objetivos laborales y demás condiciones, la modificación, no puede devenir en la consecuente reducción de aproximadamente un 70% de los haberes del actor ni modificar radicalmente su jornada y diagramas laborales, elementos esenciales del contrato.

Documento anonimizado por AymurAI

Entendió acreditado en autos a partir de las testimoniales rendidas por los Sres. <PER_3> y <PER_4> , que las condiciones laborales del actor desde sus inicios en el año 2005 y por más de 17 años de trabajo, se mantuvieron de manera tal que, la modificación intempestiva y unilateral dispuesta por su empleadora significó un gravísimo perjuicio económico (disminución del 70% de ingresos) y organizacional para el actor, como consecuencia del cambio de objetivo y condiciones laborales.

Entendió por ello que la decisión de la empresa no fue razonable ni tampoco se encuentra justificada, máxime porque continuaba contando con éste objetivo de trabajo.

Respecto a las alegaciones relativas a las inconductas del actor, puntualizó que el art. 69 de la LCT expresamente prevé que no pueden aplicarse sanciones que impliquen la modificación del contrato, por lo que no se puede cambiar el objetivo como medida sancionatoria.

Concluyó que, por cuanto la modificación laboral devino en severos perjuicios económicos para el Sr. <PER_1> , la ley lo habilita a considerarse despedido.

Aclaró que en nada modifica lo resuelto que la empresa accediera a otorgar un objetivo con diagrama que no exceda los límites horarios previsto por ley.

Dijo que si bien es cierto que estas manifestaciones están en la anteúltima misiva, también es cierto que en la misma el actor reiteró los gravísimos perjuicios que se le estaban ocasionando al modificársele su objetivo -lo que jamás consintió- e intimó, nuevamente, a que se dejen sin efecto las

imizado por AymurAI

modificaciones por constituir las mismas un ejercicio abusivo del *ius variandi.*

Como consecuencia de lo resuelto, analizó la procedencia de las partidas indemnizatorias reclamadas y condenó a la demandada a abonar la suma de $29.891.173,9 con más los intereses que aplica el Banco del Chubut para sus operaciones de préstamos familiares y personales a 30 días, desde que cada suma es debida (art. 128 y 255 bis LCT) y hasta su total y efectivo pago, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (arts. 770 inc. b y 7 del CCCN) $30.452.241,9 importe al que descontó lo abonado por la accionada en concepto de liquidación final $561.068-).

IV. *Agravios*:

IV.1. La parte demandada critica que la sentenciante de grado considerara justificado el despido en que se lo colocó el actor. Subsidiariamente, cuestiona la improcedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25323.

V. *Análisis de los agravios*:

La demandada achaca a la sentenciante yerro por considerar que el despido indirecto en el que se lo colocó el actor fue justificado y condenarla a abonar las indemnizaciones por despido sin causa.

Critica la valoración que la jueza efectuó sobre los hechos, el contexto y la prueba aportada en autos (antecedentes disciplinarios, prueba testimonial e intercambio telegráfico), en el entendimiento que resulta incorrecto, porque distorsiona la realidad probada.

Documento anonimizado por AymurAI

Señala que <TEXTO_ANONIMIZAR_1> es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad. Y en ese marco, presta servicios de seguridad a varias empresas vinculadas a la actividad petrolera, entre ellas <TEXTO_ANONIMIZAR_4> que es el objetivo que se le asignó al actor el iniciar su contrato, como así también otras industrias como la minera, construcción, comercio, o bien de transporte de energía eléctrica de alta tensión como P., por solo mencionar un ejemplo.

Explica que, si bien las tareas de los vigiladores son siempre las mismas con independencia del objetivo, las condiciones a las que están sometidos en cada uno de ellos no lo son y es por ello, que el CCT 507/07 que rige la actividad autoriza tanto el cambio de objetivos como el pago de adicionales para cada uno de ellos.

Plantea que no es lo mismo prestar servicios en un yacimiento petrolero (Ej. p.), a prestarlos en una empresa situada dentro del ejido urbano (Ej. P.).

Reitera lo dicho al contestar demanda en cuando a los adicionales por objetivo que prevé el CCT de la actividad, no son una ganancia ni tienen como causa u origen mejorar el poder adquisitivo del trabajador, no se pactan como un aumento salarial encubierto.

Reflexiona respecto a que de no existir la posibilidad de modificar los lugares de trabajo (objetivos) y de pactar adicionales por las particularidades de cada uno de ellos, su actividad y la de todas las empresas de seguridad en general, no podrían subsistir.

Agrega en reiteración los antecedentes disciplinarios del Sr. <PER_1> , obligaron a decidir si despedía al trabajador (con o sin causa) o lo cambiaba

imizado por AymurAI

de objetivo conforme lo autorizaba el CCT de la actividad, con fundamento en las facultades de dirección y organización consagradas en los arts. 64 y 65 de la LCT y respetando el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Señala que por cuanto el Sr. <PER_1> era una persona con 18 años de antigüedad, optó por cambiarlo de objetivo y mantener vigente la relación laboral.

Aclara que el cambio de objetivo no fue una sanción disciplinaria como interpreta la jueza de grado, sino una decisión autorizada por la normativa vigente y en pos de la conservación del contrato de trabajo.

Indica que en dicho marco el día 30 de mayo de 2023, ante la negativa del actor de notificarse y suscribir la nota de la empresa, comunicó al actor mediante CD nro. <TEXTO_5> que a partir del día 31-052023 debía prestar servicio en objetivos varios, de acuerdo al diagrama informado; y el 12-06-2023 mediante telegrama, el actor cuestionó el cambio de objetivo. Que frente a ello, el día 21-06-23 mediante comunicación postal explicó la validez del cambio y manifestó su intención de mantener vigente el contrato de trabajo, pese a los continuos y graves incumplimientos del actor.

Agrega que en el mes de agosto el actor remite nuevo telegrama a nuestra representada, donde rechaza el nuevo cambio de objetivo asignado, denominado “Servicio Ev. INCRO Base Barrio Industrial”, porque el mismo implicaba jornadas de 16 horas de trabajo. En esta oportunidad, una vez más solicitando el cambio de objetivo, intimó bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Documento anonimizado por AymurAI

Insiste en que, como era intención mantener vigente el contrato de trabajo, mediante carta documento de fecha 18-08-23, se le indicó se procedería a asignarle un nuevo objetivo con un diagrama de trabajo que no exceda los límites previstos por ley, lo que hizo el 17-08-23. Indicó que se le notificó la asignación en el objetivo denominado "INCRO Capacitación"; pero no obstante haber cumplido con el requerimiento del actor, mediante telegrama de fecha 15-08-23 se consideró en situación de despido indirecto.

Reitera que, pese a que el desempeño del trabajador era muy malo en todo momento mantuvo vigente el contrato de trabajo con el Sr. <PER_1> , por lo que la actitud del ex dependiente fue sorpresiva, máxime cuando había cumplido con el último requerimiento en cuanto al diagrama de trabajo que no exceda los límites previsto por ley.

Con fundamento en todo lo manifestado y lo previsto en los arts. 7 y 25 del CCT N° 507/07, cuyas particularidades fueron notificadas al actor, el Dictamen N° 30/07 de la Subsecretaria de Trabajo Local en el que se expidió sobre la validez del art. 25 del 27/08/2007, y Resolución N° 1627 de fecha 08/09/2009, que homologó un convenio de empresa con el <TEXTO_ANONIMIZAR_6> , concluye que el despido indirecto en que se colocó el actor resulta injustificado.

Cita jurisprudencia y peticiona que se revoque la sentencia declarando injustificado el despido indirecto en que se colocó el actor y de conformidad con ello, se rechacen las diferencias salariales desde la comunicación del cambio de objetivo (junio 2.023).

Adelanto, que la queja no será admitida.

imizado por AymurAI

La expresión de agravios se verifica como una reiteración de argumentos brindados al contestar demanda, sin confronte de los fundamentos decisivos dados por la sentenciante.

Las consideraciones relativas a la decisión de mantener la relación laboral y modificar el objetivo atento la inconducta del actor, no resultan aptas para modificar el decisorio.

La demandada no invocó, ni acreditó razones objetivas derivadas de la organización empresarial ni que la medida obedeciera a una necesidad funcional de la empresa, sino que hizo alusión al comportamiento del actor revelando que la modificación presenta aristas de una sanción, proceder que se encuentra expresamente vedado por el art. 69 de la LCT.

Las condiciones esenciales del contrato no pueden modificarse como medida sancionatoria, no obstante la facultad que le asiste a la empleadora de aplicar otras medidas disciplinarias que considere necesarias y pertinentes.

Por ello, la pretendida justificación de la medida en el art. 10 LCT, que pretende la recurrente deviene inatendible.

Sentado lo anterior, aclaro, que fuera de discusión está que la naturaleza de la actividad “vigilador”, implica que el lugar de trabajo no inviste la calidad de una estipulación esencial inmutable y que conforme el art. 25 del CCT aplicable, la percepción de adicionales por objetivo está limitada a la permanencia en el mismo por parte del empleado; y que tal derecho cesa automáticamente cuando el empleado deja de prestar

Documento anonimizado por AymurAI

servicios por cualquier razón en el lugar de que se trate.

Ahora bien, denunciado el uso abusivo del *ius variandi* por parte del actor lo que corresponde analizar, es la razonabilidad de la medida dispuesta en el contexto específico del vínculo laboral habido entre las partes.

El análisis posee "una vinculación importantísima que sirve para medir el grado de conflictividad que puede derivar en un cambio en las condiciones de trabajo impuestas y permite determinar justamente si esta facultad ha sido ejercida de manera abusiva, o si bien se trata de una necesaria novación objetiva para el desarrollo de las actividades de la empresa". (Revista de Derecho Laboral, Derechos y Deberes de las partes II, 2012-2. Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo ("*ius variandi*"), pág. 311).

Explica Daniel Horacio Brain sobre el tema que "el marco normativo donde se desenvuelve el *ius variandi* no se ajusta solamente al propio artículo 66 de la LCT, donde se desarrollan los límites contractuales, funcionales y por el deber de previsión, sino además por normas y principios propios del Derecho del Trabajo que vienen a coadyuvar en su aplicación, interpretación y alcance. Es por ello que el "principio de razonabilidad" adquiere especial importancia a la hora de utilizar este instrumento empresarial para las relaciones laborales.

Analizada la medida dispuesta a la luz de tales parámetros, surge que la dinámica del vínculo laboral desarrollada entre las partes por 17 años, torna irrazonable el ejercicio de la facultad prevista en el

imizado por AymurAI

art. 7 inc. c) del CCT 507/07 y 66 LCT pues afecta de una manera sustancial derechos del empleado.

Es que la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y su reducción en un 70%, dada su innegable naturaleza alimentaria, apareja un grave perjuicio material al trabajador.

La afectación patrimonial en el caso concreto, implica una merma en el salario ampliamente superior al porcentaje de confiscatoriedad, conforme la pauta brindada por la CSJN.

Por otro lado, el debate sobre la naturaleza remuneratoria de los adicionales previstos por los convenios colectivos de trabajo, se encuentra zanjado a partir del criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia Nacional en el precedente "Pérez c/ Disco", que inveteradamente ha seguido este Tribunal, disponiendo la inconstitucionalidad de las regulaciones que, atribuyan carácter no remunerativo a dichas sumas a tenor de lo dispuesto por los arts. 1 y 4 del convenio 95 OIT y la doctrina y jurisprudencia imperante en la materia.

Recuérdese que "La facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo implica un reconocimiento restringido al empleador que se traduce en la facultad de dirigir concretamente la empresa, impartiendo órdenes generales o particulares, de acuerdo con las necesidades y circunstancias que se van planteando, pero que, al no ser absoluta estas modificaciones deben ser razonables, necesarias, oportunas, pertinentes, justificadas y que no ocasionen perjuicio material o moral al trabajador" (conf. Op. cit. P. 312), circunstancia que, conforme lo expuesto, no se dan en autos.

Documento anonimizado por AymurAI

La permanencia en el “Objetivo PAE” por más de 17 años en forma ininterrumpida -circunstancia reconocida por la demandada, torna irrazonable la medida dispuesta por las consecuencias que de ella derivaron. Máxime cuando la única razón dada por la empleadora es que le asiste la facultad convencional –no ejercida en todo el curso de la relación laboral- y que ahora funda en que el desempeño del Sr. <PER_1> era malo y que poseía diecisiete sanciones disciplinarias, en su mayoría por demoras cuando el transporte lo buscaba en su domicilio.

No probado y ni siquiera alegado en autos que la decisión adoptada obedezca realmente a una justificada necesidad empresarial (como aquellas a las que alude ejemplificando con situaciones hipotéticas divorciadas de la realidad probada de la causa), y atento a las particulares circunstancias en que se desarrolló el vínculo laboral, se verifica el ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la empleadora.

Aclaro a mayor abundamiento que en nada enerva lo decidido que el trabajador, hubiese continuado prestando tareas en el nuevo objetivo “Incro Capacitación”, una vez notificado el cronograma de acuerdo a la intimación cursada y régimen legal aplicable, después de haber despachado el telegrama mediante el cual se consideraba despedido, atento el carácter recepticio de las comunicaciones postales y el despido indirecto apera la fecha de recepción de la misiva.

Finalmente, entiendo necesario reiterar, que no es objeto de discusión la facultad que asiste a la empleadora en el marco del CCT 507/07 pero, las especiales circunstancias de la causa aconsejan en el caso la solución propuesta en la primera instancia.

imizado por AymurAI

Como consecuencia de lo expuesto, propongo rechazar el primer agravio de la demandada y confirmar la sentencia en el punto.

2. Aplicación del art. 2 de la ley 25323.

Denuncia omisión de la jueza de considerar el segundo párrafo la norma y proceder a su aplicación automática desatendiendo la existencia de causas que justificaron la conducta del empleador.

Argumenta que lo que pretendió el legislador es sancionar al empresario inescrupuloso que no paga sabiendo que debe pagar y que genera un proceso innecesario; y no aplicar la multa al empleador que discute la procedencia de las indemnizaciones con razones serias, reales y que tiene fundamento, como es su caso, -más allá de la apreciación que efectué el juez de acuerdo a la potestad que le confiere el art. 242 LCT-.

Reitera, que el despido en que se colocó el actor carecía de causa justificada y resultó contrario al principio de conservación del empleo y haber obrado de buena fe en su intención de mantener subsistente el vínculo laboral pese a los cuantiosos antecedentes disciplinarios que poseía el actor.

Advierto que desde la contestación de la demandada sostuvo que la situación no encuadra en la norma, porque la indemnización por despido incausado no fue abonada toda vez que se consideró con derecho a no hacerlo, deviniendo aplicable al caso a todo evento el segundo párrafo del artículo en cuestión.

Reiteradamente citamos entre otros a PER.: “La intención legislativa no es otra que compeler por intermedio de esta norma a los empleadores a que abonen

Documento anonimizado por AymurAI

en tiempo y forma las indemnizaciones por despido evitando pleitos innecesarios ("El agravamiento indemnizatorio en la Ley 25.323", publicado en D.T. 2001-A, págs. 223/227; Grisolia, Julio Armando, "Régimen 29 Indemnizatorio en el contrato de trabajo", págs. 313/315, Editorial Jurídica Nova-Tesis, 2ª edición ampliada y actualizada, año 2000 y Etala, Carlos Alberto, "La nuevas normas de la ley 25.323", publicado en Rev. D.T., tomo 2000-B, págs. 2085/2089 cit en STJCh 6/SRE/06).

Lo probado, lo decidido en la causa y la facultad convencional de la demandada, en principio no convalida la actitud asumida por el trabajador, quien se dio por despedido y le fue abonada la liquidación final y debió someter a proceso la decisión sobre el ejercicio abusivo del *ius variandi* que justificara el despido indirecto en el que se consideró, incluso después de haber pedido y obtenido las explicaciones y objeciones que tuvo al cambio de objetivo.

En el particular, entiendo que la demandada acreditó suficientemente la razón de su convicción sobre la regularidad de la variación del objetivo del actor, las numerosas sanciones por llegar tarde –que fueron acreditadas, e incluso la última no cuestionada en sede judicial-, sin pretender dar termino a la relación y amparada por la normativa convencional invocada y la Resolución 1027/09 del Subsecretario de Trabajo en que se homologó el acuerdo de empresa entre la aquí demandada y el <TEXTO_ANONIMIZAR_6>

En tal sentido, se afirma que cuando más consistente fuere la pretensión del despido, -el caso corresponde a la consistencia de la causal de despido

imizado por AymurAI

indirecto y su intento de acreditarla, más disminuye la agresión a la ratio de la sanción (habilitando una reducción de la escala) y a la inversa, cuando el hecho típico del no pago no esté acompañado de invocación y prueba de hechos que instalen como duda sobre la posible concurrencia de justa causa, no procede moderación alguna del incremento (Machado, José Daniel "Teoría y Práctica del art. 2° de la Ley 25.323 en Revista de Derecho Laboral "Contratación y Registración Laboral" Rubinzal Culzoni 2009-2 p. 397 y sgtes. aut. y op. Cit.).

En suma propongo admitir el segundo agravio de la demandada y dejar sin efecto la imposición de la multa en los términos del párrafo segundo del art. 2 de la ley 25.3232 (Conf. crit sostenido en SD "L" 10/18).

VI. *Costas y honorarios*:

La modificación propuesta no modifica el carácter de vencida de la demanda, razón por la que mantendré la imposición de costas de primera instancia a su cargo y le impondré las de ésta instancia aun cuando se admitió una parcela del recurso.

A fin de regular honorarios profesionales se tendrán en cuenta las pautas brindadas por la ley arancelaria (arts. 6 a 9, 37, 46 y 60). En consideración a tales extremos, el mérito de la actuación profesional propongo regular por la actuación en la primera instancia al Dr. <PER_5> y <PER_6> en el 20% del monto del proceso. A los Dres. <PER_7> y <PER_8> conjuntamente en el 16% porcentajes a calcular sobre el monto de condena, siempre que dicha suma no sea inferior a 20 jus (art. 7 ley arancelaria).

A la perito contadora interviniente Cdora.

Documento anonimizado por AymurAI

<PER_9> en el 4% del monto del proceso (art. 22 Ley XIII-18).

De conformidad con el art. 13 de la ley arancelaria teniendo en cuenta el mérito de los trabajos profesionales de las partes y su resultado, regulo los honorarios del letrado de la parte actora Dr. <PER_5> en el 27% y los de los letrados apoderados de la parte demandada Dres. <PER_7> y <PER_8> en el 26% de manera conjunta. En todos los casos de los que le corresponden por su actuación en primera instancia y con más el impuesto al valor agregado si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Fórmula postulatoria:

1) Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante ID 2166987, y fundado en escrito ID 2179111 contra la sentencia definitiva 401/2025.

2) Revocar parcialmente el punto I de la parte resolutiva de la sentencia en cuanto al monto de condena que se establece en la suma de $21.203.499,41 con los restantes alcances.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

4) Regular los honorarios profesionales del modo propuesto.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

I. La sentencia de primera instancia nro. 401/2025 de fecha 27 de noviembre de 2025, en sus puntos dispositivos uno y dos resuelve admitir la demanda entablada por el Sr. <PER_1> en contra de <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, y condena a la demandada a que le abone al actor en el término de diez (10) días la suma de $29.891.173,9, con

imizado por AymurAI

más los intereses indicados en el considerando respectivo con capitalización desde la notificación de la demanda (art. 770 inc. b del CCCN). Luego impuso las costas a cargo de la demandada vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Apela <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, a través de apoderamiento letrado por escrito digital <ANONIMIZAR> y expresa sus agravios por escrito ID 2179111 con réplica en ID 2187595.

III. El material recursivo interpuesto por la recurrente queda expuesto en la apertura del presente acuerdo por la Sra. Magistrada María Fernanda Zanatta como primer votante, con la propuesta de admisión parcial del recurso interpuesto por la condenada. Decisión de fondo tratada por mi par en el acápite V de su voto y que aprehende al restante material decisorio en el apartado VI.

IV. *Fundamentos del recurso. Tratamiento.*

IV. a. En primer agravio la recurrente objeta la justificación del despido indirecto en que se colocó el actor, con prescindencia de lo normado en los arts. 7 y 25 del CCT 507/07 y su voluntad de mantener el vínculo laboral no obstante la inconducta laboral que fuera sancionada en diecisiete oportunidades.

Advertido que la queja emerge como la franca reiteración de argumentos defensitas ya valorados en la instancia de grado la queja deviene inatendible por dejar huérfano de crítica solvente los fundamentos dados en el fallo.

Contrapone al decisorio la facultad prevista en el CCT aplicable a los vigiladores, mas desatiende la razón dirimente para justificar la calificación del uso del

Documento anonimizado por AymurAI

ius variandi como abusiva en el caso específico, cual es la gravosa afectación patrimonial que sufrió el actor a partir de la merma en el salario (70% menos de ingresos) con el cambio de objetivo.

La demandada opone que los ítems que dejó de percibir por objetivo que prevé el CCT no son una ganancia ni tienen causa u origen mejorar el poder adquisitivo del trabajador ni se pactan como un aumento salarial encubierto, desconociendo el criterio sentado en ésta jurisdicción y explicitado por el actor mediante carta documento en cuanto a la naturaleza salarial de dichos conceptos que además formaron parte de sus haberes por diecisiete años.

Pretende justificar su conducta en el art. 10 LCT pero a partir de una acción vedada por el art. 69 del mismo cuerpo normativo lo que resulta inadmisible.

Y si bien la modificación en principio fue tolerada por un breve lapso por el accionante, viéndose modificado un aspecto sustancial del contrato de trabajo –el salario-, y recayendo sobre derechos irrenunciables, el despido indirecto ejercitado deviene justificado.

No se niega que debe imperar el principio de buena fe, pero es éste un principio común donde se concilien lo intereses legítimos de la empresa con los del trabajador, el principio de buena fe rige mutuamente, las facultades del "*ius variandi*" del empleador, de dirigir, intervenir y fiscalizar las tareas del empleado que se traduce en la relación de dependencia, resulta dentro de los límites del contrato y lo que más convenga a sus intereses, pero los límites imperativos y también los contractuales resultantes de las normas funcionales y derivadas del deber de previsión, deben necesariamente

imizado por AymurAI

conjugarse con los derechos subjetivos de la otra parte del contrato (“Fundamentos y Límites del ius variandi”, Justo López, L.T., t. XV, pág.79,cita en “Morillo, Carlos A. contra Frigorífico Armour de la Plata (S.A.)” -Cám.Nac.Ap. Trabajo- en pleno), junio 4 de 1970 y concordante “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ernesto Krotoschin, Vol. I – 3ra.Ed. actualizada y reelaborada – Ed. Depalma 1978, pág.210).

Por lo expuesto manifiesto mi adhesión al temperamento expuesto en el voto precedente y rechazo el agravio.

IV. b. En respuesta al segundo punto en cuestión –imposición de la multa del art. 2 Ley 25323- coincido con la Dra. María Fernanda Zanatta, en las razones invocadas por la accionada para no abonar los rubros indemnizatorios derivados del despido indirecto en que se colocó el actor tuvieron fundamentos en la normativa convencional que habilita el cambio de objetivos; configurándose el uso abusivo de tal facultad, en el caso, dada la permanencia del trabajador por un prolongado lapso de 17 años en el objetivo PAE, y la afectación patrimonial que luego de tan prolongado tiempo ocasiona el cambio.

Resultando la seriedad de la razón invocada apta para hacer aplicación del segundo párrafo del art. 2 Ley 25323 y en un todo de acuerdo con el análisis efectuado por la colega adhiero al voto precedente.

Se admite el segundo agravio de la demandada y se deja sin efecto el agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25323. V. *Costas y honorarios*.

En función del modo de resolver, corresponde readecuar las costas en función de las previsiones del

Documento anonimizado por AymurAI

art. 282 C.Pr. Coincido con la Dra. María Fernanda zanatta en mantener la imposición de costas de la instancia de grado e imponer las de ésta instancia a la demandada vencida dado que en lo medular se rechaza el recurso interpuesto.

Adhiero a la regulación de honorarios propiciada para la instancia de grado y se regulan los emolumentos de los Dres. <PER_5> y <PER_6> en el 20% de manera conjunta y los de los Dres. <PER_7> y <PER_8> conjuntamente en el 16%, en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiera. A la perito contadora <PER_9> de acuerdo a la Ley XIII-18 art. 22 le regulo el 4% del monto del proceso.

Por las labores realizadas ante ésta instancia regulo los honorarios del Dr. <PER_5> en el 27% y a los Dres. <PER_7> y <PER_8> conjuntamente en el 26%, en todos los casos sobre lo regulado por su actuación en la primera instancia.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

En adhesión a las razones dadas por la Dra. María Fernanda Zanatta (conf. Ley V-203), Voto:

1) Conforme con la fórmula postulatoria del presente acuerdo.

2) Mantener la imposición de costas dispuesta en la instancia de grado e imponer las generadas en esta alzada a la demandada recurrente, regulándose los honorarios de los profesionales intervinientes conforme al Acuerdo.

3) Tener presente la reserva del caso federal efectuada por <TEXTO_ANONIMIZAR_1> .

imizado por AymurAI

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente, **SENTENCIA**:

1) Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante ID 2166987, y fundado en escrito ID 2179111 contra la sentencia definitiva 401/2025.

2) Revocar parcialmente el punto I de la parte resolutiva de la sentencia en cuanto al monto de condena que se establece en la suma de $21.203.499,41 con los restantes alcances.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

4) Regular por la actuación en la primera instancia al Dr. <PER_5> y <PER_6> en el veinte por ciento (20%) del monto del proceso y a los Dres. <PER_7> y <PER_8> conjuntamente en el dieciséis por ciento (16%) porcentajes a calcular sobre el monto de condena, siempre que dicha suma no sea inferior a 20 jus (art. 7 ley arancelaria). A la perito contadora interviniente <PER_9> en el cuatro por ciento (4%) del monto del proceso (art. 22 Ley XIII-18).

5) Regular los honorarios del letrado de la parte actora Dr. <PER_5> en el veintisiete por ciento (27%) y los de los letrados apoderados de la parte demandada Dres. <PER_7> y <PER_8> en el veintiséis por ciento (26%) de manera conjunta. En todos los casos de los que le corresponden por su actuación en primera instancia y con más el impuesto al valor agregado si correspondiere.

6) Tener presente la reserva del caso federal efectuada por <TEXTO_ANONIMIZAR_1> .

Documento anonimizado por AymurAI

7) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 135 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

imizado por AymurAI