En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, al día del mes de noviembre del año dos mil dieciocho, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dra. María Fernanda Zanatta, y asistencia de la señora jueza de Cámara Dra. Graciela Mercedes García Blanco y del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"M., O. A. c/ E. SRL s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 434/18**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 318/16), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 507), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, Dra. María Fernanda Zanatta y Dra. Graciela Mercedes García Blanco.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 485/490vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia dictada en la instancia de grado interpusieran la parte actora (fs. 493, agravios fs. 495/500). I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el actor Sr. O. A. M. promovió demanda laboral contra de la firma E. SRL al momento de cuantificar su pretensión, reclamó indemnización por despido incausado, el pago del adicional del artículo 26 del CCT 549/06, el pago de un adicional por la doble función de chofer y lavador de unidades de emergencia, el adicional

del artículo 24 del CCT 549/06, el adicional del artículo 27 del CCT 549/06, presentismo y la incidencias de estos rubros sobre el SAC y las vacaciones, rubros que arrojaron en conjunto un monto de pesos trescientos setenta mil cuatrocientos sesenta y nueve con sesenta y dos ctvs. ($370.469,62) según liquidación provisoria practicada. Ofreció prueba. Reservó el caso federal. A su turno, contestó la acción impetrada en su contra la demandada. Opuso al progreso de la acción excepción de prescripción, la que fue diferida para el momento del dictado de la sentencia. Cumplió el imperativo procesal, negando hechos. Desconoció documental. Impugnó liquidación. Ofreció prueba. Se opuso a prueba. Hizo reserva del caso federal. Solicitó el rechazo de la demanda, con costas. Resuelta la oposición a prueba, produjeron las partes la prueba ofrecida. Pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. O. A. M., y en consecuencia condenó a E. SRL a entregarle en el plazo de 10 (diez) días certificado de trabajo y a abonar en idéntico plazo la suma que determine el perito contador correspondiente al pago de diferencias salariales, diferencias en SAC y vacaciones e indemnización del art. 80 LCT, todo ello con más sus intereses, conforme considerando respectivo. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzó la parte actora. Cuestionó que no se hiciera lugar a la causal de despido indirecto, y por tanto a las indemnizaciones de él derivadas; y por otro lado, que se rechazara el reclamo de compensación por el rubro lavado y planchado.

Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, no resulta ocioso en el inicio recordar que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Sostengo a la par que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit curia* los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED 28-459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED 212-107).

Aclarado ello, y en breve reseña, diré que la señora juez *a quo* concluyó que el actor, además de sus tareas de chofer, realizaba en forma normal y habitual funciones de camillero y lavado de vehículos, por lo cual debió haber percibido el adicional del artículo 24 del CCT 459/06 (con su incidencia en el adicional por

zona del artículo 30 de dicha convención colectiva) y el de presentismo.

Paralelamente, rechazó la procedencia del reclamo de compensación por lavado y planchado, a la vez que resolvió que la situación de despido indirecto en la cual se colocó el actor careció de justa causa. Respecto de lo primero, en tanto de las declaraciones testimoniales tuvo por probado que la demandada poseía un servicio de lavado y planchado -cuyo uso era opcional para el dependiente-; sin que se encuentre acreditado que el actor no se hubiera servido de él o que la decisión de no utilizarlo fuera imputable a la empleadora.

En relación con lo segundo, entendió que la diferencia salarial existente a favor del actor no resultó ser un incumplimiento de magnitud suficiente que se encuentre vinculado por nexo de proporcionalidad con la ruptura de la relación laboral, y así no tuvo configurada la injuria como causal del despido indirecto del actor.

De este modo, y con dichas salvedades, la sentenciante determinó la procedencia parcial de los rubros indemnizatorios vinculados a las diferencias salariales, diferencias en SAC, vacaciones e indemnización del artículo 80 de la LCT; ordenó la entrega de los certificados de trabajo y, por último, rechazó los rubros derivados del despido indirecto.

En el marco del recurso interpuesto, expuso el apelante dos agravios, el primero vinculado con el rechazo de las indemnizaciones por despido incausado, y el segundo, derivado del rechazo a la pretensión de cobro del rubro por lavado y planchado.

Luego de un extenso relato de los antecedentes de la decisión recurrida, el recurrente explicó que considera indiscutible que el incumplimiento en el pago

del salario al trabajador constituye una injuria por parte del empleador, la cual sería –a su criterio- suficientemente grave como para hacer imposible la prosecución de la relación laboral. Alegó que no se ha tenido en cuenta que no se trata de un incumplimiento ocasional o esporádico, sino permanente y continuo que se habría iniciado con el comienzo mismo de la relación laboral y que se habría extendido por cuatro años. Destacó, en su análisis, que la parte empleadora –al contestar la intimación que se le cursara- no solamente no ofreció solución; sino que expresamente habría negado la procedencia del reclamo. Desde el punto de vista cuantitativo, consideró que la falta de pago del 26% de los haberes de un trabajador constituye injuria grave. Con base en tales premisas, postuló que el principio de proporcionalidad no es una condición matemática; sino que debe valorarse con prudencia y razonabilidad; a partir de los principios de conservación del contrato y del deber de respeto mutuo.

En el segundo agravio, expuso que la circunstancia de que el trabajador haya optado por lavar y planchar la ropa en su casa no libera al empleador de su obligación de reintegrar los gastos en que aquel hubo de incurrir. Al respecto, cita el precedente de esta Sala dictado en el expediente N° 37/16.

Sentado lo anterior, he de decir que de la lectura del escrito de demanda se advierte que el actor dijo que comenzó a trabajar el día 15 de diciembre de 2011 para la firma demandada –E. S.R.L.- en el puesto de chofer de unidades móviles para traslado y visitas domiciliarias (Categoría III CCT 459/06).

En lo que aquí interesa, el actor explicó que si bien su tarea específica y exclusiva era la de conducir, la demandada colocó a su carga el trabajo propio de un camillero, sin abonar el adicionar respectivo.

Así las cosas, dijo que el día 20 de septiembre de 2016 requirió –por telegrama- la regularización del pago de los conceptos adeudados bajo apercibimiento de considerarse despedido. Dado que la accionada habría rechazado el requerimiento, hizo efectivo el apercibimiento el día 13 de octubre de 2016.

Bien, en la solución, y respecto del primer agravio, diré que la injuria resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral…" (Sup. Trib. Just. Jujuy, "Castillo, Rafael c/ Hotel Augustus SRL", 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo

contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en ordena las circunstancias que el propio art.242 LCT, enuncian en forma general…" (Sala 10°, "González, José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B-2192). En el caso de autos, la sentenciante ha fundado acabadamente los motivos que la llevaron al convencimiento de que efectivamente la situación descripta por la parte actora no resultó idónea para configurar la injuria denunciada. En efecto, coincidiré con la señora juez de grado en que, sin que ello implique menosprecio de la importancia que conlleva la integridad del salario debido, el empleado no cursó sino una única intimación al principal con carácter previo a considerarse despedido, no registrándose otro antecedente en que, a lo largo de la relación laboral, reclamara los rubros que en definitiva le correspondieran y que fueran admitidos en la sentencia en crisis.

Respecto del segundo agravio, advierto que el recurrente cita en forma parcial un voto de mi factura. En relación con ello, entiendo que aparentemente ha confundido la normativa aplicable al caso particular. Lo destaco porque en el proceso que cita resultaba de aplicación el CCT 122/75, mientras que en los presentes la norma aplicable es el CCT 459/06 en razón de la actividad del actor. En esta última, resulta clara la disposición prevista en su art. 27, cuya letra establece en el punto 1: "Las empresas proveerán al personal,

gratuitamente, de ropa de trabajo, hasta 2 veces por año. Deberá ser suministrada en perfecto estado de higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser planchada y lavada, una vez por semana o más asiduamente, si la índole de la tarea así lo requiriese. Aquellas empresas que no brindaren el servicio de lavado y planchado de ropa por su cuenta, abonarán en concepto de reintegro por el gasto del lavado y planchado de la ropa utilizada en la prestación del servicio, una suma mensual, no inferior al 10% del sueldo básico de la Categoría V del presente convenio, que se liquidará junto a los haberes correspondientes al período en el que se hubiese incurrido en el mismo. Esta prestación será considerada no remuneratoria a todos los fines, encontrándose los trabajadores eximidos de acompañar los comprobantes respectivos, ello en el marco de la autonomía de voluntad convencional consagrada en el Art. 106 *in fine* de la Ley 20744" (t.o. Dec. 390/76)." (el subrayado es mío).

Luego, y tal como resulta del decisorio apelado (fs. 487vta.), habiéndose probado que la empresa cuenta con servicio propio de lavado y planchado, debe entenderse cumplida la manda legal, desde que el pago del reintegro pretendido procede solo ante la ausencia de aquel, lo que torna inviable la pretensión deducida al respecto. Rechazo el agravio.

Resta resolver la cuestión de las costas de esta alzada, las que impondré al actor apelante vencido por el principio objetivo de la derrota (art. 69 CPCCCh). Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, confirmando el fallo de grado en todas sus partes.

2) Costas de la alzada al actor apelante vencido (art. 69 CPCCCh).

3) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

La sentencia de fs. 485/490vta. fue apelada por la actora a fs. 493.

El recurso fue concedido a fs. 494, fundado a fs. 495/500vta. sin que mereciera contestación por la demandada.

Mi colega prevotante ha reseñado suficientemente los antecedentes de la causa, la sentencia y las quejas de la actora, extremo que me exime de efectuar reiteraciones estériles.

Solo a fin de organizar la exposición diré que la queja gira en torno a dos tópicos: el rechazo del despido indirecto justificado invocado por la recurrente y el reclamo por compensación por lavado y planchado previsto en el art. 27 del CCT 459/06.

El actor, chofer de unidades móviles para traslados y visitas domiciliarias, Categoría III CCT 459/06 reclamó diferencias salariales derivadas por la doble función de chofer y camillero y chofer lavador de Unidades de emergencia, adicional previsto en el art. 24 CCT aplicable y el adicional por zona patagónica dispuesto en el art. 30 de la CCT 459/06. Cada uno de ellos representa el 10% sobre el sueldo básico. Adunó las diferencias por SAC y vacaciones que surjan de aquellas y el presentismo que fuera acordado por el 10/1/2014 con ATSA Chubut y que Secretario de Cámara asciende al 10% del sueldo básico con más la antigüedad correspondiente. También reclamó el adicional del art.

27 referido al reintegro de gastos por lavado y planchado de la ropa de trabajo.

La sentenciante, tras el análisis de la prueba rendida en la causa, principalmente las testimoniales, concluyó acreditadas las labores correspondientes a la tareas de camillero y lavado de unidades, ajenas a las de chofer y viabilizó las diferencias reclamadas a excepción del rubro compensación por lavado y planchado (art. 27 CCT 459/06).

Sin embargo, no consideró que el incumplimiento de la empleadora en abonar tales rubros al actor por el lapso de la relación laboral (desde 15/12/1011 al 13/10/16) fuera de suficiente gravedad como para no consentir la continuidad del vínculo. Hizo cálculos y concluyó que la diferencia no abonada representa el 26% del básico y agregó que se trataba de una diferencia exigua y que hubiera ameritado además una segunda intimación.

Frente a ello, se alza enérgicamente la actora sosteniendo que tal cálculo además de incorrecto, porque omitió contemplar la diferencia por presentismo reclamada y admitida desde el mes septiembre de 2014, resulta contener un razonamiento arbitrario y violatorio del sistema protectorio.

Se pregunta cuál es la diferencia en el pago de haberes que el trabajador debe tolerar, cuando el pago de haberes en forma íntegra es la principal obligación a cargo del empleador, incluso sostenido por la sentenciante. Refiere que además no se tuvo en cuenta que no se trató de un incumplimiento ocasional ni esporádico siendo continuo durante más de cuatro años y por último que frente a la intimación que le cursara a su empleadora, fue categórica en negar la procedencia de los rubros, incluso insistiendo en tal postura al contestar la demanda.

Sentado ello, comienzo por señalar que el art. 242 de la LCT establece: "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 resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

De allí que la valoración de la injuria es una tarea reservada a la magistratura que debe ser realizada teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y en un todo de acuerdo con las circunstancias de tiempo, lugar y persona.

Eduardo Álvarez dice que toda calificación que hagan las partes del conflicto es relativa porque siempre será el juez quien deba calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

Resulta holgado referir al cumplimiento de lo normado por art. 243 LCT en cuanto se trata de un tema no cuestionado, pues de las constancias de la causa, consistentes en las CD obrantes a fs. 5 –por las que intimó el trabajador al pago de tales diferencias bajo apercibimiento de considerarse despedido-, fs. 7 –en que el empleador rechaza categóricamente el reclamo- y fs. 9 –en que el actor hizo efectivo el apercibimiento cursado-, se verifica el cumplimiento de los requisitos legales impuestos.

Bien, conforme la jueza lo dispuso, surge de manera inequívoca que la accionada no le abonaba a la actora sus haberes conforme al CCT aplicable a la actividad, existiendo las diferencias de haberes a su favor, tal como detallé.

Y luego de analizar las actuaciones y los fundamentos brindados por la sentenciante, concluyo que la primera queja es atendible.

Doy razones:

La obligación principal, el pago de haberes en tiempo y forma, constituye la contraprestación de carácter alimentario que -salvo supuestos legales admitidos y de excepción-, no puede dejar de abonarse al trabajador en su totalidad. En efecto, el artículo 74 de la LCT señala que "el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley". A su vez, el artículo 126 dispone: "el pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos: a) al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario", determinándose en el artículo 128 que el "pago se efectuará una vez vencido el periodo que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal". Por último, el artículo 137 indica que "la mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 131, 132 y 133".

Establecida la mora automática, que no requiere intimación alguna por parte del acreedor, el mero vencimiento del plazo máximo autorizado por la ley lo coloca al empleador en un incumplimiento contractual

que es grave, aunque se trate de diferencias salariales, atento al carácter alimentario que posee el salario.

En la valoración de la gravedad de la falta de pago de la remuneración debida al trabajador, debe tenerse en cuenta que el salario que percibe mensualmente el trabajador es el único sostén para afrontar los gastos necesarios de alimentación, transporte, vestimenta, vivienda, pago de servicios, contribuciones, impuestos, etc., al que está sujeto todo ciudadano y por ende, la falta de pago del dinero necesario para ello o el pago "parcial", coloca al trabajador en una grave situación económica que menoscaba y atenta contra su dignidad, su integridad, su salud.

Pero, la falta de pago del salario en tiempo y forma no solamente es un incumplimiento contractual previsto en la LCT, sino también en normas Constitucionales e Internacionales.

En tal sentido, el art. 14 bis de la C.N. determina que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, que le asegurarán al trabajador (...) "retribución justa". La justa retribución no solamente debe interpretarse como "toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar", como lo señala el art. 1 del Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), sino además que el trabajador lo pueda percibir sin condicionamiento, sin mengua y sin demora alguna, en consonancia con lo dispuesto por el art. 6 de dicha convención, en cuanto señala que "se deberá prohibir que los empleadores

limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario".

El referido Convenio forma parte del plexo de normas que protegen al trabajador y, como tal, integra el conjunto de "Derechos Humanos Fundamentales" (*cf*. la Memoria del entonces Director General de la OIT, en la 75° reunión de la Asamblea del organismo, titulada "Los Derechos Humanos son Responsabilidad de Todos", Ginebra -Suiza- 1988) y, consecuentemente, siendo un Tratado de Derechos Humanos aprobado por nuestro país y en vigencia, goza de la jerarquía supralegal que le otorga el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional.

De lo dicho se desprende que el salario se encuentra entonces protegido además por un sistema normativo internacional que no solamente incluye su percepción integral sino además su finalidad, cual es el sustento de las necesidades básicas y fundamentales de todo individuo, la alimentación, la vivienda, la vestimenta, la educación, la salud, etc., sin otorgar a cada uno de ellos una prioridad sobre otros, sino que todos ellos son necesarios e imprescindibles para cumplimentar los objetivos de dicho salario.

No resulta lógico admitir que el pago de los salarios en forma total e íntegra no sea de una entidad suficiente como para, luego de reclamarlo y obtener la negativa de su procedencia, impedir la consecución del vinculo, pues ocasiona un perjuicio y una grave injuria al trabajador, quien cuenta únicamente con ese emolumento para cubrir sus necesidades básicas y fundamentales propias y de su familia.

Si a ello se agrega la férrea negativa de la empleadora frente al reclamo cursado, queda perfectamente configurada y acreditada la injuria laboral que habilitaba al trabajador a extinguir el contrato de trabajo por culpa patronal y resultando

acreedor a las indemnizaciones legales que derivan de esa conducta, con fundamento en los arts. 242 y 245 de la LCT.

No resulta adecuado y coherente con las normas y principios enunciados entender que el 26% del salario constituye una diferencia exigua, aun si tal porcentaje fuere correcto, representa un cuarto de los ingresos a que el trabajador tiene derecho.

De allí que la queja deba admitirse y resultan procedentes las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT que deberán calcularse en la etapa de ejecución conforme las diferencias salarias admitidas por la sentenciante con los intereses dispuestos desde la fecha de la extinción de la relación laboral.

Diversa es la suerte que corre, adelanto, la queja relativa al rechazo de de la compensación por lavado y planchado.

A los fines de resolver la cuestión, vale tener en cuenta que el art. 27 de la CCT 459/06 expresamente dispone: "1. Las empresas proveerán al personal, gratuitamente, de ropa de trabajo, hasta dos veces por año. Deberá ser suministrada en perfecto estado de higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser planchada y lavada, una vez por semana o más asiduamente, si la índole de la tarea así lo requiriese. Aquellas empresas que **no brindaren** el servicio de lavado y planchado de ropa por su cuenta, abonarán en concepto de reintegro por el gasto del lavado y planchado de la ropa utilizada en la prestación del servicio, una suma mensual, no inferior al 10% del sueldo básico de la Categoría V del presente convenio, que se liquidará junto a los haberes correspondientes al período en el que se hubiese incurrido en el mismo".

Por otra parte, la aquí demandada y ATSA, suscribieron un convenio de empresa obrante a fs.

464/466 el 10/2/2014 mediante el cual se acordó que los empleados cuentan con el servicio de lavado y planchado de ropa, ubicación y horarios de recepción. Aclarando las condiciones y plazos en que deben ser entregadas y devueltas las prendas. Ello conforme prueba informativa ofrecida por la demandada.

Además de ello, en la causa quedó acreditado por los testimonios ofrecidos por el propio actor la existencia del servicio en la empresa.

De allí que concuerdo con la sentenciante en la solución brindada y propongo el rechazo del agravio en el mismo sentido propuesto por el vocal preopinante.

Se sostiene que la existencia de un pacto contractual o de un reglamento de empresa que le asigne a ciertos incumplimientos una calidad resolutoria puede ser considerada también como la previsión necesaria del buen hombre de negocios y será el juez quien califique el pacto contractual o el reglamento de empresa (OJEDA Raúl, "Teoría de la Injuria Laboral", Revista de Derecho Laboral", Tomo 2011-2, "Extinción del contrato de trabajo" - IV. RC D 558/2013).

Criterio que a *contrario sensu* resulta aplicable al caso de autos.

Tales razones me convencen de que el agravio debe desestimarse.

Costas y honorarios:

La modificación propuesta no incide en la imposición de costas de la instancia de grado porque no altera la condición de vencedora de la parte actora.

Tampoco variará la regulación de honorarios por haber sido efectuada en términos porcentuales y de acuerdo a la escala del art. 5, 6 y etapas cumplidas conforme el art. 38 todos de la ley arancelaria vigente XIII-4 DJPCh, razón por la que los confirmaré.

Las costas de esta instancia las proporcionaré en base al resultado obtenido, determinando en un 80% a cargo de la demandada y 20% a cargo de la actora.

Los honorarios, por aplicación de las pautas legales previstas por el artículo 5 y las escalas específicas del 13 del régimen arancelario se establecen en el 30% de los que le correspondan en la instancia de grado a favor de los letrados de la actora recurrente en forma conjunta, con más la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como formula postulatoria:

1) Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto a fs. 493 por la parte actora contra la sentencia de fs. 485/490 y disponer que resultó justificado el despido indirecto en que se colocó el actor y resultan procedentes las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT que deberán calcularse en la etapa de ejecución de sentencia.

2) Mantener la imposición de costas y regulación de honorarios efectuada para la primera instancia.

3) Imponer las costas de esta instancia en el 80% a la demandada y 20% a la parte actora.

4) Regular los honorarios de la alzada a favor de los Dres. D. A. T. y C. I. M. conjuntamente en el 30% de los que les fueron regulados por su actuación en primera instancia, con más el impuesto al valor agregado si correspondiere.

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

El presente pleito vino a conocimiento de esta alzada por apelación deducida por la parte actora contra la Sentencia Definitiva nro. 049/2018 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción.

El fallo atacado concluyó rechazando la excepción de prescripción opuesta por la accionada, tuvo por acreditado que el actor realizó en forma normal y habitual funciones de camillero, lavado de vehículo, por lo que le correspondió percibir el adicional dispuesto en el art. 24 CCT 459/06 y la incidencia del adicional zona previsto en el art. 30 CCT 459/06; asimismo le correspondió percibir el adicional por presentismo. Rechazando la procedencia del reclamo por compensación por lavado y planchado. Juzgó que el despido indirecto en que se colocó el actor fue carente de justa causa. Condenó a hacer entrega del certificado de trabajo. Hizo lugar a los rubros reclamados por diferencias salariales, diferencias en SAC y vacaciones e indemnización del art. 80 LCT, que serán cuantificadas por el experto contable firme la presente. Rechazó la procedencia de las indemnizaciones reclamadas como consecuencia del despido. A la suma adeudada impuso el interés que resulte de aplicar la tasa activa para préstamos personales y familiares del Bco. d. C., desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, sin que se capitalicen intereses. Las costas se impusieron a la demandada vencida.

Se regularon los honorarios de los profesionales actuantes (fs. 485/499, fs. 493, fs. 495/500).

El actor se queja del rechazo que hizo la jueza *a quo* de la causal de despido, y las consecuentes indemnizaciones derivadas del mismo. Quienes me precedieron en la emisión de su decisión no hicieron acuerdo sobre el tema, por lo tanto y conforme la disposición procesal haciendo uso de la facultad otorgada en el art. 274 CP, será la cuestión a decidir en el presente, la valoración de Secretario de Cámara la injuria como habilitante para considerar el despido indirecto.

I. Previo a pronunciarme he de recordar que entre los muchos maestros del Derecho del Trabajo en nuestro país, el profesor Vázquez Vialard ha dicho con relación al pago del salario en cuanto a la obligación principal del empleador: "Del complejo conjunto de derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, y cuyo contenido integran, pasamos a considerar los deberes del empleador. Si quisiéramos resumir el débito a que se compromete el empleador, como parte o sujeto del contrato, podríamos sistematizarlo en tres deberes básicos: el de retribuir, el de dar ocupación, y el de proteger al trabajador. El primero tiene propiamente contenido patrimonial: es la contraprestación pecuniaria a que tiene derecho el trabajador por el hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador (art. 103, LCT). Por el deber de ocupación la prestación laboral deja de ser considerada solo como una obligación del trabajador, y pasa a ser un derecho que posibilita el pleno desarrollo de su personalidad y su progreso profesional. En cambio, el tercero se refiere a un agrupamiento de obligaciones que encuentran su fundamento tanto en la connotación "tuitiva" del derecho del trabajo, como en el carácter personalísimo de la prestación laboral: deberes de previsión, seguridad, protección, respeto a la dignidad del trabajador, etcétera.

Hemos señalado esta triple faz obligacional que caracteriza el -débito del empleador para destacar que muchas veces se presenta únicamente el pago de la remuneración como la principal y más significativa obligación del empleador. Sin desmerecer él carácter esencial y la importancia que tiene la remuneración para el trabajador por su naturaleza "alimentaria", no es menos cierto que los otros deberes tienen un valor similar y trascendente, porque atañen a la integridad

psicofísica del trabajador y el respeto a su dignidad, y posibilitan la realización plena de su personalidad. Es un error no considerar más que el contenido patrimonial de la relación laboral, relegando a segundo plano su carácter humano, cuando en realidad este es, por lo menos, tan importante como aquel.

Deber de pagar la remuneración: la legislación argentina reafirma la importancia del pago del salario, al establecer en el capítulo VII del título II ("De los derechos y deberes de las partes") de la LCT, como primer deber del empleador, el de "satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley" (art. 74, LCT). Después, en el título IV, expone cuál es ese deber, y crea un sistema de garantías o seguridades mínimas, para percibir efectivamente su remuneración para hacer frente a sus necesidades vitales y las de su familia…" (Antonio Vázquez Vialard, "Tratado de Derecho del Trabajo", T.3, pág. 708, ed. Astrea).

A pesar de que en la instancia anterior se declaró procedente -como señalé- el reintegro de las diferencias salariales, no observó una adecuada proporcionalidad entre esta circunstancia y el despido decidido por el accionante, ya que, a su criterio, la situación no alcanzó suficiente entidad injuriante para impedir la prosecución del vínculo por ser insignificante la diferencia, no la encuadró en la situación del art.242 LCT.

Me aparto de esa postura, en primer término por considerar que el pago de la remuneración es la obligación principal del empleador, y el pago insuficiente constituye una injuria, que considero no puede medirse por la cantidad puntualmente o el porcentaje, que además a mi modo de ver no es

insignificante. Como tampoco el periodo por el que se extendió.

Las comunicaciones epistolares dan cuenta que el trabajador se dirigió a la empleadora en procura de una solución y su planteo no fue mínimamente atendido (fs. 5/17) y si bien es el magistrado es quien en definitiva valora la gravedad de la injuria como elemento decisivo para mantener el contrato, la mera invocación de la exigua diferencia salarial carece de sustento justificante en el marco de la normativa laboral y procesal ya este constituyó el único motivo de rechazo y no ausencia de buena fe del trabajador como parámetro relativo a la proporcionalidad y oportunidad de la decisión rupturista.

El recurrente en su memorial señala que la diferencia es del 26% y no del 13% porque la sentencia en crisis comete un error.

Considero que el porcentaje dado por el actor apelante, sea cierto o no, no es el núcleo central, para resolver sin más la cuestión en cuanto a la proporcionalidad de la injuria. El salario está protegido por la legislación tuitiva, por el espíritu de esta normativa porque el hombre pone su fuerza laboral, su tiempo a disposición de la empleadora y a cambio de una remuneración que no puede ser reducida arbitrariamente y que como dije es objeto de protección especial. Observo que el empleador está imposibilitado de dar adelantos de sueldo hasta un límite (art. 130 LCT), considero a esta norma de las muchas existentes un ejemplo del punto máximo de protección.

La falta de pago de la remuneración en la medida convenida y en tiempo oportuno configura un grave incumplimiento contractual, pues el pago de la retribución constituye una de las principales obligaciones del empleador, conforme la naturaleza

alimentaría del salario, de modo que el incumplimiento de tal deber en tiempo oportuno y en la medida convenida (arts 74 y 128 LCT) justifica el despido adoptado por el dependiente (CNT Sala V 2011 RCJ 6048/2011).
En el presente caso, entiendo que la decisión rupturista adoptada por la accionante resultó proporcionada, se trataba de una injuria grave que en el marco del art. 242 LCT no admitió la prosecución del vínculo. Por lo cual considero proceden las indemnizaciones derivadas del despido incausado, que deberán calcularse en la etapa de ejecución de sentencia conforme lo dispuesto en los arts. 232, 233, 245 LCT con los intereses a partir de la extinción del contrato de trabajo a la tasa dispuesta por la jueza *a quo*.

La compensación por el lavado y planchado: la jueza *a quo* en atención a las pruebas de autos (declaraciones testimoniales) rechazó la pretensión del actor. Dicha postura no se ve alterada por el memorial, ya que el pago del adicional procede en la hipótesis de no brindar la empleadora el servicio, no cabe una interpretación diversa, lo que me lleva a coincidir con la sentenciante de grado y rechazar el agravio.

Confirmo la imposición de costas dispuesta en la instancia de grado, conforme principio general de la derrota (art. 69 y art. 282 CPr) y mantengo la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes en dicho estadio

Atendiendo al éxito parcial obtenido en esta segunda instancia, y los fundamentos por los cuales no prosperaron algunas quejas, considero que debo proporcionar las costas; por ello, las impongo en un 80% a la demandada y en un 20% a la actora (art. 69, 2do., párrafo CPr).

Coincido en los puntos que he decidido con la Dra. Zanatta, y con relación a la propuesta de regulación de

los honorarios de los profesionales actuantes en este estadio adhiero a la misma por ajustarse a las previsiones de la Ley XIII no. 4.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia parcial del Dr. Hayes, la siguiente

**SENTENCIA:**

**1)** Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto a fs. 493 por la parte actora contra la sentencia de fs. 485/490vta. y disponer que resultó justificado el despido indirecto en que se colocó el actor y resultan procedentes las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT que deberán calcularse en la etapa de ejecución de sentencia.

**2)** Mantener la imposición de costas y regulación de honorarios efectuada para la primera instancia.

**3)** Imponer las costas de esta instancia en el ochenta por ciento (80%) a la demandada y en el (20%) a la parte actora.

**4)** Regular los honorarios de la alzada a favor de los Dres. D. A. T. y C. I. M. conjuntamente en el treinta por ciento (30%) de los que les fueron regulados por su actuación en primera instancia, con más el impuesto al valor agregado si correspondiere.

**5)** Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO**
**Jueza de Cámara**

**MARÍA FERNANDA ZANATTA**
**Presidenta**

**RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES**
**Juez de Cámara**

**REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2018**
**DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"**

**MARCELO ANDRÉS NICOTERA Secretario de Cámara**