En la ciudad de Trelew, a los 11 días de octubre del año dos mil veintitrés, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. F. Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo F. Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M. Z., J. E. c/ T. EL X. S.R.L s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. x.9 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

--I. La jueza de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda entablada por J. E. M. Z. en contra de T. El X. SRL, condenándola a abonar al actor en el plazo de 10 días la suma de $175.889,75, con más los intereses fijados en el considerando respectivo y más capitalización desde la notificación de la demanda. Asimismo, teniendo en cuenta el modo en que resolvió la litis, realizó una doble imposición de costas. Impuso a la demanda las costas sobre los rubros que prosperaron de la demanda y al actor las correspondientes a los rubros desestimados y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--Para decidir de este modo, la Magistrada señaló que del relato de los hechos y del intercambio epistolar surge que la demandada dispuso el despido directo del actor invocando como causal el hecho acontecido el día 13/01/2020 en las oficinas de la demandada donde el actor propinó insultos, epítetos irreproducibles y agravios con total falta de respeto hacia su superior que causan injurias graves que tornaron imposible la prosecución de la relación laboral.

--Luego, reseñó las posturas de ambas partes en torno a lo sucedido ese día y señaló que recaía sobre la empresa la prueba de la injuria invocada como justificación del despido. Refirió que a los fines de determinar la acreditación de esa injuria cobraban especial relevancia los testimonios de L. y B. que fueron valorados en el pronunciamiento. También hizo referencia a la declaración del testigo G. R. M..

--En base a esas declaraciones tuvo por acreditada la negativa del actor a realizar un trabajo o a realizarlo nuevamente, así como la discusión entre aquél y su superior jerárquico, P., toda vez que los testigos que se encontraban en las oficinas administrativas, B. y L., dieron cuenta del exabrupto del actor cuando se retiró de la oficina de F., yéndose ofuscado dando un portazo y propiciando un insulto que, según añadió el testigo L., fue dirigido a F..

--Ante ello, la Jueza entendió que la conducta desplegada por M. Z. no puede tolerarse, resultando una inconducta lo suficientemente grave para justificar por sí sola la decisión rupturista, aun cuando el actor no contara con antecedentes de indisciplina previos.

-- Como consecuencia de lo anterior, rechazó las indemnizaciones y conceptos derivados del despido arbitrario (antigüedad, preaviso, art. 2 de la ley 25.323 y decreto 34/19). Asimismo, rechazó la multa del art. 1 de la ley 25.323 señalando que resulta presupuesto de la norma que prospere la indemnización del art. 245 LCT. Añadió que tampoco podría reencuadrarse el reclamo en la norma del art. 10 de la ley 24.013 por no encontrarse cumplidos los recaudos del art. 11 inc. a de esa ley.

-- Finalmente, hizo lugar a los rubros vacaciones no gozadas, SAC proporcional y multa del art. 80 LCT.

--II. Ambas partes recurrieron la sentencia. Concedidos los recursos, el actor expresó agravios mediante ID 1010656, los que no fueron respondidos por la contraria. El recurso de la demandada fue declarado desierto en primera instancia por falta de fundamentación.

--III. El actor formula tres agravios titulados de la siguiente manera: 1) Injuria. Prueba; 2) Gravedad y proporcionalidad de la sanción; y 3) Costas. Por razones metodológicas trataré los dos primeros agravios de manera conjunta, pues a través de ellos el actor cuestiona la decisión de primera instancia de considerar justificado el despido dispuesto por la empleadora para, posteriormente, tratar el agravio referida a la imposición de las costas.

III. a. Injuria. Prueba. Gravedad y proporcionalidad de la sanción.

El actor en su primer agravio refiere que la sentencia dictada es arbitraria por apartarse de las cuestiones propuestas por las partes y las constancias del expediente, basándose en fundamentos aparentes. Enumera los requisitos de procedencia de la injuria y dice que en el fallo recurrido se valoraron las constancias probatorias y los hechos de manera fragmentada, omitiéndose considerar otros elementos.

--Cuestiona la valoración hecha por la sentenciante sobre las declaraciones de B. y L. al sostener que los testigos solo declararon haber escuchado el insulto una vez que M. se retiraba de la oficina mientras caminaba por el pasillo de las oficinas en dirección a la salida. Explica que el pasillo unía tres oficinas, encontrándose en la primera de ellas los testigos y en la tercera los Sres. F. y P.. Afirma que tampoco se destacó que el insulto haya sido gritado o dicho en voz alta por lo que el improperio bien pudo haber sido dicho por lo bajo. Ante ello se pregunta “¿quién en su ámbito de trabajo, ante una ofensa de su superior, no ha dicho un insulto por lo bajo como desahogo?”. Asimismo, y suponiendo que el insulto fue dirigido en voz alta, se pregunta cómo puede otorgarse veracidad a lo dicho por L. acerca de que el insulto fue dirigido a F. y que de ese testimonio surge la contradicción y “coucheo” del testigo, toda vez que el insulto fue realizado una vez que el actor salió de la

oficina de F. y, más precisamente, a la altura de la oficina de L.. Por ello, concluye que no existe convicción ni certeza de veracidad sobre lo testificado.

--Añade que la juzgadora debió haber examinado con severidad que los testigos L. y B. son trabajadores dependientes de la demandada de mucha antigüedad, afirmando que resulta lógico presumir que ambos se encuentran interesados en favorecer a su empleador.

--Afirma que el insulto bien pudo haber sido dirigido hacia P., ya que tanto él como F. se encontraban en la oficina al momento de retirarse el actor, por lo que fallar con total seguridad que el insulto iba dirigido a este último resulta arbitrario. Indica que no es lo mismo insultar al empleador que a un compañero de trabajo, no siendo igual de grave la injuria.

--En su segundo agravio, el actor sostiene que la sentencia resulta arbitraria y contraria a la realidad y a los principios del derecho laboral por no considerar el contexto en el que fue propiciado el insulto, teniendo en cuenta que el trabajador no tiene antecedentes previos de indisciplina, ni su conducta y desenvolvimiento durante años. Explica que no es lo mismo un insulto en un contexto de renuencia a realizar un trabajo porque sí a un insulto por motivos de provocación, insultos, destrato y pagos en negro.

--Sostiene que los testigos por él ofrecidos, siendo trabajadores y ex trabajadores actuales de la firma demandada, acreditaron: 1) los pagos en negro que cientos de trabajadores de T. El x. SRL recibían en concepto de remuneración; 2) el desempeño laboral del actor como empleado de esa firma; 3) la persona, templanza y respeto en el marco del cual se desenvolvió M. Z. durante la relación laboral; y 4) el trato que tanto P. como F. daban a sus empleados o compañeros de trabajo.

--Transcribe parcialmente la declaración de G. M. afirmando que con ella se evidencia que la negativa del actor a realizar el trabajo no era un desacato a las órdenes que sus superiores le impartían, sino que estaba convencido de que su trabajo se encontraba correctamente realizado. También transcribe la declaración de F. A. refiriendo que de la misma se desprende que el actor percibía una parte de su sueldo en negro, lo que también fue confirmado con la declaración de N. J..

Sostiene que la Magistrada tampoco tuvo en cuenta las declaraciones de aquellos testigos en cuanto a que el trato de los superiores hacia sus empleados no era cordial, habiendo sido calificados P. y F. como “malas personas”.

-- Insiste en que la injuria cometida por el trabajador no reviste suficiente gravedad como para impedir la prosecución de la relación laboral por lo que el despido resultó desproporcionado y desmedido en relación a la falta cometida.

-- Más adelante sostiene que el trabajador fue llevado por la misma patronal a cometer ese arrebato por haber sido sistemáticamente sometido, al igual que sus compañeros, a vejaciones durante toda la relación laboral y jamás reaccionó a ellas, siendo claro que la

última discusión terminó por provocar al trabajador, quien debió de una forma u otra defenderse. Por ello sostiene que la gravedad de la injuria de M. debe ser atenuada por el marco en que fue ocasionada.

-- Indica que el empleador debió haber aplicado una ejemplificadora sanción disciplinaria de suspensión, pero no dejar de lado el principio de conservación del contrato atendiendo a todas las circunstancias que rodearon el despido. Manifiesta que la jueza no consideró adecuadamente en el caso el parámetro de la proporcionalidad de la injuria, debiendo haber analizado la gravedad del hecho a la luz de las circunstancias particulares de la relación y las condiciones personales del trabajador y de los Sres. P. y F..

-- Concluye el agravio afirmando que si bien el insulto a un superior es una falta grave, debe tenerse especialmente en cuenta que se trata de una relación de casi diez años durante los cuales el actor ostentó buen concepto y desempeño.

Tratamiento de los agravios:

Para dar respuesta al tema central en discusión, transcribiré la comunicación de despido: *"…queda despedido a partir de la fecha por su exclusiva culpa. Motiva tal determinación el hecho que el día 13 de enero del corriente año en el marco de una reunión mantenida con Ud. y el Sr. O. P. (encargado del sector pintura) en mi oficina ubicada en la sede de la empresa sito en calle México Nro. X. de Trelew, propinó insultos, epítetos irreproducibles y agravios con una total falta de respeto hacia su superior que causan injurias graves que tornan imposible la prosecución de la relación laboral. Ello por cuanto de lo contario se altera el orden y la disciplina que debe reinar dentro de las relaciones de trabajo. Se deja constancia que los hechos descriptos fueron presenciados por testigos"*.

En el marco de la comunicación de despido y los agravios expresados, corresponde hacer en esta instancia una nueva valoración de las pruebas producidas para determinar, en primer lugar, si la demandada logró acreditar la causal invocada para despedir. Luego, y en caso de darse respuesta afirmativa a lo anterior, determinar si el despido dispuesto resulta proporcional a la falta cometida.

El testigo L. B., quien se desempeña para la demandada como empleado administrativo desde el año 2008. Declaró que M. fue citado por el dueño de la empresa a la oficina junto con P. porque no quería realizar un trabajo y que *"de ahí salió él con un insulto"* (en referencia a M.), y agregó *"yo estaba en una oficina más adelante porque la reunión la tuvieron a puertas cerradas"* (…) *"en síntesis lo que pasó en ese momento dentro de la oficina no, fue cuando se abrió la puerta"*. Agregó que después se enteró de que M. se negaba a trabajar sobre un colectivo de T. B. porque él era empleado del X.. agregando que era habitual que se arreglaran unidades de T. B. en el taller del X. porque era de los mismos dueños. Dijo que vio cuando ingresaron pero que cerraron la puerta aclarando que él estaba dos oficinas más adelante en ese momento. Y agregó que cuando abre la puerta dice: *"yo no*

voy a hacer una mierda, andate a la puta que te parió" y se retiró de la oficina. Dijo que eso fue lo que escuchó de parte de M. cuando pasaba por el pasillo, saliendo de la oficina del dueño de la empresa. Respecto de la conversación en la oficina dijo que se escuchó que levantaron la voz, pero no específicamente de qué estaban hablando.

El testigo N. L. dijo que trabaja para T. el X. desde el 27 de marzo de 2006 como empleado administrativo. Relató que el día 13/01/2020 pasadas las 15 horas se reunieron en la oficina de A. F., en el fondo, P., M. y F.. Dijo que escuchó que se abrió la puerta y M. enojado dijo *"yo no voy a hacer una mierda, andate a la puta que te parió"*. Dijo que él estaba en su oficina que es la primera después de la de F.. Refirió que después se enteró que la discusión fue porque lo mandaron a reparar una unidad de T. B. y él se negó diciendo que solo iba a reparar las de T. el X.. Agregó que en esa época se reparaban las unidades de T. el X. y que por ahí llevaban unidades de T. B. para reparar porque son los mismos dueños.

Por otro lado, cabe considerar la declaración del testigo F. A., quien se desempeñó como jefe de taller de T. el X. desde el año 2006 o 2007 hasta el 2013. Dijo que el actor era un buen empleado, un empleado obediente, se lo mandaba a hacer algo y lo hacía. Indicó que el actor tenía buen carácter y que nunca tuvo problemas con él que era su jefe. Refirió conocer a P. porque estaba a cargo de la pintura en el taller y señaló que *"P. tenía su carácter, era muy prepotente. Él iba, mandaba y se iba"*. Expresó textualmente *"conmigo ha tenido varios roces porque pensamos diferente en la forma de trato a la gente"*. Dijo que él era jefe de taller y P. jefe de pintura. Añadió que en el taller del X. se pintan colectivos de T. B. SRL porque son los mismos dueños. Al ser preguntado sobre cómo era F. con los empleados. Contestó que al principio *"parecía buena persona"* pero después empezó a ser muy soberbio, muy pedante, *"tenía un trato muy malo", "denigraba a las personas"*, no era bueno.

G. M. dijo que trabaja para T. el X. SRL desde 2006 a la actualidad en la parte del lavadero y que fue compañero de trabajo de M. Z.. Trabaja desde las x. hasta las 6 de la mañana. M. Z. estaba en la parte de pintura y que a veces, a la 1 o 2 de la mañana compartían algún mate. Describió a M. como un trabajador responsable, buena persona y buen compañero. Era una persona de poco hablar. Ahí en sus tareas se dedicaba solamente a pintar y a hacer su trabajo. Dijo que jamás escuchó a M. Z. insultar o decir nada a nadie. También refirió conocer a O. P. por haber sido uno de los encargados de llevar gente a pintar los colectivos. Expresó que P. no trabaja más en la empresa y que no le duraban mucho los pintores. Agregó que P. trataba mal a M. Z., dirigiéndose a él de mala manera. Indicó que en el taller se arreglan y pintan colectivos de B. SRL. La jueza le preguntó sobre el motivo del despido y dijo que lo que él sabe es que lo habían mandado a hacer un coche de T. B. y P. le dijo que estaba mal hecho y que M. manifestó que no lo iba a hacer de nuevo porque estaba

bien hecho. Sin embargo, seguidamente el testigo aclaró que trabaja de noche y que el hecho ocurrió de tarde por lo que se enteró de ello después.

A su turno, el testigo L. F. señaló que trabaja para T. el x. desde el 7 de enero de 2014 como empleado en el taller, en la parte mecánica. Afirmó que M. Z. era buen tipo y que tenía buen carácter. No trabajaban juntos en el mismo sector, pues el actor estaba en el sector de pintura. Agregó que conoce a P. porque trabajaba en el taller pero que no llegó a conocerlo mucho. También dijo que en el taller del x. se arreglan y pintan unidades de transporte B.. Preguntado por el trato de F. con sus empleado dijo "*yo creo que bueno"*. Al ser consultado sobre el despido de M. Z. el testigo indicó no haber presenciado nada porque trabajaba de noche.

Por último, tenemos la declaración de N. A. J. que dijo haber trabajado para T. el x. SRL hasta diciembre de 2015, primero como chofer hasta el 2009/2010 y de ahí pasó al taller hasta el 2013/2014 y después volvió a ser chofer. Este testigo refirió que en los años que estuvo en el taller trabajó con el actor de noche y tenían el mismo horario, de x. a 6 de la mañana. Dijo que M. Z. era buen empleado y que nunca lo escuchó o vio insultar. Expresó que *"era un muchacho que nunca insultó, siempre respetuoso, nunca tuvo un maltrato con sus compañeros"*. Respecto a O. P., dijo que era el encargado de chapa y pintura en la empresa. Lo describió como alguien medio prepotente, no siendo una persona muy amigable y que, de vez en cuando, cuando venía de mal humor, insultaba a los muchachos. Con relación a F. afirmó que tiene su soberbia para dirigirse al personal o para decir las cosas y que alguna vez lo escuchó dirigirse a sus empleados con insultos. Dijo textualmente *"alguna vez sí, ha insultado"*. Por último, indicó que en el taller se arreglaban colectivos de T. B. SRL., que en la parte mecánica tenían un plus que les pagaban un sobre, en negro.

Efectuada la reseña de las declaraciones testimoniales, en primer lugar corresponde destacar que ningún testigo presenció lo ocurrido dentro de la oficina de F. puesto que la reunión se desarrolló a puertas cerradas. Hago esta aclaración porque ambas partes afirman que en esa reunión existieron insultos —obviamente, cada uno desde su postura— y no contamos con pruebas directas de lo ocurrido dentro de la oficina.

Sin perjuicio de ello, los dos empleados administrativos cuyas oficinas se encuentran cerca de la de F. dijeron textualmente las palabras expresadas por M. Z.. También coincidieron en que el actor se expresó de esta manera al retirarse de la oficina (L.), mientras pasaba por el pasillo (B.). Es decir, no se encuentra demostrado que M. Z. insultara de manera directa al dueño de la empresa. Por el contrario, sabemos que existió una discusión a puertas cerradas y que, finalizada la misma, el trabajador se retiró enojado profiriendo un insulto.

Ahora bien, la cuestión a decidir radica en determinar, dentro del contexto expuesto por los testigos, si ese insulto es causa suficiente de despido o si, por el contrario, resulta desproporcionado como afirma el recurrente.

Para resolver la cuestión cabe tener presente que para que una injuria laboral constituya una justa causa de despido debe tener una magnitud tal que permita desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato consagrado por el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (CNTrab., Sala I, 28/10/2013, “Denaro, Antonio Mario c. Inmobiliaria Lamaro SA s/ Despido”, LL AR/JUR/77897/2013, citado en mi voto en SDL 40/20x.; SCJBA, L. 81534, sent. del 3/11/2004, "Aubalat, J. Juan v. Subira, Ángel M. s/ despido, etc."; L. 84883, sent. del 19/7/2006, "Bertora, Edda I. v. Instituto Modelo Saint S.A. de Difusión Cultural s/ despido, entre otras).

Bajo tales parámetros, a diferencia de lo resuelto por la Magistrada de la instancia anterior, considero que la conducta de M. Z., conforme las declaraciones testimoniales de B. y L., no reviste suficiente gravedad para justificar la ruptura del vínculo laboral a la luz del principio de conservación del empleo contemplado por el art. 10 LCT puesto que el despido siempre debe ser la última alternativa.

Es que, si bien la conducta de M. Z. puede resultar reprochable, teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo, su falta de sanciones previas, su buen carácter — descripto por casi todos los testigos— ameritaba que la empleadora evaluara la imposición de una sanción de menor envergadura y no un despido directo. Máxime considerando que se desconoce lo que ocurrió a puertas cerradas y que varios testigos expresaron que tanto P. como F. se dirigían de mala manera a los empleados, incluido al actor, insultándolos y denigrándolos.

Por lo expresado, si la empleadora consideraba que el trabajador incurrió en una falta debió primero apercibirlo o, eventualmente, suspenderlo. Pero disponer directamente el despido resultó, en este caso, excesivo pues esta sanción deber ser considerada como la última alternativa. No advierto, en consecuencia, la existencia de un hecho de tal gravedad para justificar la ruptura del vínculo laboral a la luz del principio de conservación del empleo contemplado por el art. 10 LCT.

Tal como expresé al emitir mi voto en la SDL 33/2020, resulta sabido que para que el empleador esté eximido de indemnizar por el despido se requiere la proporcionalidad entre la falta y la sanción. En los casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo (CNAT, Sala II, 27-9-95, T. y S.S. 1996-94,

citado en Revista de Derecho Laboral, 2011-1, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 149). En este caso, considero que la aplicación de la máxima sanción resulta desproporcionada.

En esa misma línea de pensamiento la Sala III de la Cámara Nacional del Trabajo ha dicho que el despido por justa causa requiere de la concurrencia de los recaudos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. Sobre tal base, aunque se hayan verificado los dos primeros, si la falta cometida no fue de entidad suficiente para legitimar el distracto, el trabajador tiene derecho al cobro de las indemnizaciones legales, teniendo en cuenta que en todo caso la empleadora puede adoptar otras medidas disciplinarias previas, pues la relación contractual exige que cada una de las partes haga lo necesario para que la misma se mantenga, de modo que la resolución es excepcional y solo procede en casos de gravedad ("De Giacomi, Gustavo Luis c/ I.B.M. Argentina S.A. s/ Despido", 30-04-08, Id SAIJ: FA08040067).

Resuelto lo anterior, corresponde liquidar en esta instancia los rubros reclamados en demanda.

Respecto a los rubros reclamados, haré lugar a los rubros reclamados que resulten procedentes aclarando que arriba firme a esta instancia la condena al pago de **$175.889,75** en concepto de Vacaciones y SAC proporcionales y art. 80 LCT.

Además, la demandada no cuestionó ni la remuneración tomada como base de cálculo ($53.817) ni la antigüedad computable (ocho años). Por ello, dado el modo en que propongo resolver la cuestión planteada, el rubro "indemnización por antigüedad" prospera por la suma de **$430.536**; el rubro "indemnización sustitutiva de preaviso" por la suma de **$107.634** y el rubro "integración mes de despido" por la suma de **$31.248,58**.

Sentado lo anterior, analizaré la procedencia de los demás rubros reclamados.

Art. 1 Ley X.23: esta indemnización no puede prosperar dado que no fue demostrada la deficiente registración que exige la norma como presupuesto de hecho para su aplicación. Considero que no resultan suficientes las declaraciones de los testigos respecto de la existencia de pagos sin registrar puesto que fueron declaraciones genéricas y no referidas al caso concreto.

Art. 2 Ley X.23: Esta indemnización prospera por la suma de **$284.709,29** dado que el actor intimó fehacientemente el pago de los rubros indemnizatorios y la empleadora no los abonó obligando de este modo al trabajador a litigar a fin de conseguir las acreencias debidas. Aclaro que, dado el carácter declarativo de la sentencia, todas las obligaciones se tornan exigibles retroactivamente sin que se configure el supuesto previsto por el segundo párrafo de la norma para eximir del pago del incremento bajo estudio (conf. CNTrab. Sala V, Expte. 51797/2021).

Decreto 34/2019: Finalmente, también corresponde hacer lugar a la denominada “doble indemnización” prevista por el Decreto 34/2019. En efecto, si bien esta norma enmarcó el ámbito material de aplicación al “despido sin justa causa”, lo cierto es que corresponde incluir también el despido en el que no se hubiera probado la injuria invocada como ocurre en este caso. Esta indemnización prospera por la suma de **$569.418,58** por aplicación del art. 3° de DNU 34/2019.

Por lo expuesto, propongo al acuerdo elevar el monto de condena determinándolo en la suma de **$1.621.772,40** conforme detalle efectuado en los párrafos anteriores con más los intereses que fija el Banco del Chubut S.A. para las operaciones generales vencidas desde que cada suma es debida, con capitalización a la fecha de notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCyC).

III. b. Las costas:

En atención a lo resuelto en el considerando anterior, no corresponde tratar el último agravio formulado por el actor respecto a la forma en que fueron impuestas las costas puesto que serán readecuadas en virtud de lo dispuesto por el art. 282 del CPCC.

IV. Conclusión: Por los fundamentos dados propongo revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de elevar el monto de condena a la suma total de **$1.621.772,40**, con más intereses desde que cada suma es debida y hasta el efectivo pago, calculados a la tasa activa del Banco del Chubut S.A para sus operaciones generales vencidas, con capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b) del CCyC).

Las costas de ambas instancias serán impuestas en su totalidad a la demanda en su calidad de vencida (art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 282 CPCC).

En cuanto a los honorarios de la instancia anterior, teniendo en cuenta la importancia y calidad de las tareas desarrolladas, así como su grado de dificultad, carácter en el que actuaron, etapas cumplidas y demás pautas legales, propongo al Acuerdo regular los de las Dras. C. C. y F. A. O., letrada apoderada y letrada patrocinante respectivamente del actor, en conjunto, en el x.,40% incluyendo el plus procuratorio. Los correspondientes al Dr. A. R., letrado apoderado de la demandada, en el 15,40% incluyendo el plus procuratorio. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, se regulan los honorarios de las Dras. C. C. y F. A. O., en conjunto, en el 7,84% del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión

PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Peral expresó:

--I. En el voto precedente la Dra. Spoturno reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por el actor. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, solo voy a puntualizar que en la sentencia apelada la jueza de primera instancia consideró ajustado a derecho el despido de M. Z. y desestimó su pretensión en razón de haber tenido por acreditado: i) que el nombrado de negó a realizar una tarea específica o a tener que realizarla nuevamente; ii) que en las oficinas administrativas de T. el x. SRL hubo una discusión entre el actor, su superior jerárquico (O. P.) y el socio gerente de la empresa (A. F.); iii) que el accionante al retirarse de la oficina de F. se fue ofuscado dando un portazo y profiriendo un insulto dirigido a F.; iv) que dicha conducta fue lo suficientemente grave para justificar por sí sola el despido decidido por la demandada.

--En su recurso, el actor cuestiona esta decisión por considerar que la Jueza no efectuó una valoración correcta de las declaraciones testimoniales de los empleados administrativos de la empresa, L. y B. quienes, afirma, escucharon al actor proferir un insulto cuando se retiró del lugar y mientras caminaba por el pasillo de las oficinas administrativas. Añade que el insulto no fue dirigido a F., pues también se encontraba su superior jerárquico P. en esa reunión y que aquél fue dicho por lo bajo. Finalmente sostiene que, en todo caso, esa falta no constituye por sí sola una injuria lo suficientemente grave como para justificar el despido, máxime teniendo en consideración que el actor siempre se desempeñó correctamente para la demandada, que se comportaba con corrección frente a sus empleadores y compañeros de trabajo y que sus superiores se dirigían hacia todos los empleados de mala manera.

--II. Para comenzar con el análisis de las cuestiones planteadas, cabe recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido consignada en la comunicación antes referida (conf. F. Madrid, “Ley de Contrato de Trabajo” 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).

--Teniendo en cuenta la normativa reseñada, es preciso puntualizar que la demandada al comunicar el despido invocó que el día 13/01/2020, en el marco de la reunión realizada en la oficina de F. junto a P., el actor propinó insultos, epítetos irreproducibles y agravios con

una total falta de respeto hacia su superior, lo que impedía que la relación laboral pudiera continuar.

--Siendo esa la única causa invocada como fundamento del despido, corresponde primeramente verificar si se acreditó el incumplimiento de la falta endilgada al trabajador y, en caso afirmativo, valorar prudencialmente aquella injuria a fin de determinar si por sí sola puede dar sustento al despido dispuesto por la empleadora (art. 242 2do. párrafo LCT).

--A tal efecto, corresponde tener presente que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - Aubalat, J. J. v. Subira, Ángel M. s/despido, etc., en Juba sum. B49551).

--Teniendo en consideración los conceptos y pautas referidas, corresponde valorar las declaraciones testimoniales rendidas en esta causa, de las cuales es oportuno recordar y puntualizar:

--(i) Que el testigo L. B., empleado administrativo de T. el x. SRL desde el año 2008, declaró: Que el socio gerente de la empresa citó a M. Z. y a su supervisor con motivo a que el actor no quería realizar un trabajo. Que se encontraba 2 oficinas más delante de la de F. y que cerraron la puerta. Que no escuchó específicamente de lo que se estaba hablando pero sí que estaban levantando la voz. Que cuando se abrió la puerta y mientras el actor pasaba por el pasillo luego de haber salido de la oficina del socio gerente lo escuchó decir “yo no voy a hacer una mierda, ándate a la puta que te parió”. Que luego se enteró que el motivo de la discusión fue que M. Z. se negaba a realizar un trabajo sobre un colectivo de la empresa T. B. SRL en los talleres de la empresa, siendo de los mismos dueños.

--(ii) Que N. L., empleado administrativo de la demandada desde el año 2007, expresó: Que su oficina se ubica al lado de la de F.. Que la reunión entre F., P. y M. Z. fue el día 13/01/2020 luego de las 15 hs. Que escuchó que se abrió la puerta de la oficina y que el actor manifestó “yo no voy a hacer una mierda, ándate a la puta que te parió”. Que más tarde se enteró que la discusión fue porque le ordenaron al actor a reparar la unidad de T. B. SRL y que M. Z. manifestó que solo iba a reparar las de T. el x. SRL. Que a la época en que ocurrió la discusión se reparaban las unidades de T. el x. y que los empleados del taller no tenían mucho trabajo porque las unidades eran nuevas, por lo que a veces se realizaban reparaciones de las unidades de T. B. por ser de los mismos dueños.

--(iii) Que F. A., jefe de taller de T. el x. en el período 20062013, refirió: Que el actor era buen empleado, obediente y que cumplía con lo que se le pedía, que tenía buen carácter y que nunca tuvo problemas con él. Que P. era el jefe del taller del sector de pintura. Que

éste era muy prepotente y que tuvo varios roces con él por diferencias en el trato con la gente. Que el socio gerente de la empresa, A. F., al principio parecía buena persona pero que con el tiempo empezó a ser muy soberbio y pedante teniendo un mal trato con los empleados, denigrándolos. Que en el taller de la empresa se pintaban unidades de T. B. SRL por ser de los mismos dueños.

--(iv) Que G. M., quien actualmente trabaja para la demandada en el sector del lavadero, dijo: Que fue compañero de M. Z., que coincidieron en el horario nocturno y que algunas veces compartieron mate a la 1 o 2 de la mañana. Que el actor era responsable, buena persona y buen compañero, de poco hablar y que nunca lo escuchó insultar. Que a P. no le duraban mucho los pintores en su taller y que en la actualidad no trabaja más en la empresa. Que P. trataba mal al actor. Que los hechos vinculados al despido del actor ocurrieron de tarde por lo que se enteró después y que al respecto se enteró que habían mandado a M. a pintar un colectivo de T. B., que P. le dijo que estaba mal hecho y que el actor dijo que no lo iba a volver a hacer porque estaba bien realizado el trabajo.

--(v) Que L. F., quien refirió trabajar para la demandada desde el año 2014 como empleado mecánico del taller, en lo que interesa, solo declaró: Que M. Z. era buen tipo y de buen carácter, que trabajaban en distintos sectores. Que a P. no lo conocía mucho pero que sabía que trabajaba en el taller. Que en relación al despido del actor no presenció nada por trabajar de noche.

--(vi) Que el testigo N. A. J., ex empleado de T. el x. SRL hasta el 2015, dijo: Que en su momento trabajó junto al actor en el taller mecánico en el turno nocturno. Que M. Z. era buen empleado, trabajador y que nunca lo escuchó o vio insultar a nadie, siendo muy respetuoso con los demás. Que P. era alguien medio prepotente, poco amigable y que, cuando iba de mal humor, insultaba a los empleados. Que F. tiene su soberbia para dirigirse a los empleados, escuchándolo a veces insultar. Que en el taller se arreglan colectivos de Transporte B. y que a los empleados del taller mecánico se les pagaba un plus.

--Como destacó la colega preopinante, de los términos de las declaraciones reseñadas no surge que alguno de los testigos haya presenciado el hecho ocurrido en la oficina del socio gerente de la empresa en el marco de la reunión que mantuvo con P. y M. Z., por lo que no resulta posible tener por probado que en aquella existieron insultos.

--Asimismo y sin perjuicio que los testigos L. y B. escucharon un insulto propiciado por el actor fuera de dicha oficina, de lo afirmado por los testigos no es posible concluir y tener por acreditado que esas palabras fueran dirigidas hacia F.. --Por ello, lo único que puedo tener por acreditado es que el actor, luego de la reunión mantenida en la oficina del socio gerente de la empresa, abrió la puerta enojado y después de retirarse profirió un insulto.

--Siendo esos los hechos que pueden tenerse por acreditados, al igual que la Dra. Spoturno, entiendo que la decisión de la empleadora resultó desproporcionada frente a la falta cometida por el trabajador.

--Si bien el actor incurrió en una conducta reprochable, que pudo dar lugar una sanción disciplinaria, en razón del contexto en que efectuó la expresión indecorosa y del trato que según los testigos daban P. y F. a los empleados, en mi criterio, la decisión rupturista resultó desproporcionada, máxime teniendo en cuenta que se trata de un trabajador con una antigüedad de 8 años, sin sanciones previas y al que todos los testigos describieron como una persona de buen carácter.

--En nuestro sistema de derecho laboral, si el trabajador incurre en faltas o incumplimientos a sus deberes legales, convencionales o contractuales, el empleador puede aplicarle sanciones disciplinarias, admitiendo la LCT que éstas pueden ser desde llamadas de atención, apercibimientos y suspensiones, hasta inclusive el despido. Éste, sin duda puede constituir la culminación de una serie de sanciones anteriores o bien puede ser la respuesta a la gravedad de un único incumplimiento imputable al trabajador, pero en todos los casos el despido, como cualquier sanción debe ser proporcionado a la falta cometida, caso contrario resultara arbitrario. Por tal razón, ante la duda sobre la gravedad de un incidente, el empleador debe respetar el principio de continuidad de la relación de trabajo y aplicarle una sanción más benigna al dependiente, en lugar del despido que es la máxima prevista en el ordenamiento legal (Conf. CNTrab., Sala 5ta. “Piaza, Jorge A. v. Banca Nazionale del Laboro S.A.” 12/12/96).

--Tal como dije en mi voto en la SDL N° 41/2021, cuando se habla de “proporcionalidad” o de “sanción proporcional” se cumple con tal requisito cuando existe una armónica relación entre la importancia y gravedad de la falta y la naturaleza y extensión de la sanción a aplicar por parte del empleador.

--Por todos los motivos expresados, al igual que mi colega de Sala, considero que la decisión rupturista resultó desproporcionada frente a la falta atribuida al trabajador, por lo que acompaño la propuesta de revocar la sentencia apelada.

--III. Como propongo revocar la sentencia de grado y hacer lugar a la demanda entablada, corresponde determinar la suma por la que prospera el reclamo. A tal efecto, es importante aclarar que no fue cuestionada la condena de $175.889,75 establecida en concepto de vacaciones, SAC proporcional y la multa del art. 80 LCT.

--No estando cuestionada la base de cálculo tomada por la sentenciante respecto de dichos rubros ($53.817) ni la antigüedad del actor (8 años). En definitiva, como indica la Dra. Spoturno en su voto, corresponde hacer lugar a la indemnización del art. 245 LCT por la suma de $430.536, a la del art. 232 LCT por la suma de $107.634 y a la del 233 LCT en la suma de $31.248,58.

--Con relación a la multa del art. 1 Ley 25.323 reclamada, considero que no resulta procedente dado que el accionante no acreditó que la relación haya sido deficientemente registrada, siendo ello el presupuesto para la procedencia de la referida multa. En relación a la cuestión, corresponde aclarar que la existencia de pagos en negro por haber sido referida por algunos testigos de manera genérica y sin precisión alguna, no puede ser computada.

--Por el contrario, la multa del art. 2 de la Ley 25.323 debe prosperar dado que el actor intimó a la demandada mediante telegrama a que le abone correctamente los rubros indemnizatorios correspondientes a la ruptura del vínculo laboral y ante la negativa de la accionada, se vio en la necesidad de iniciar la presente acción. Siendo ello así y habiéndose establecido la procedencia de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, sin duda alguna el agravamiento indemnizatorio previsto en la norma referida es procedente, por lo que propongo hacer lugar al mismo en la suma de $284.709,29.

--Finalmente, propongo que se haga lugar al incremento de la “doble indemnización” del Dec. 34/2019 por la suma de $569.418,58, pues si bien el decreto dispone su procedencia para los supuestos de despido sin justa causa, claramente aquel también se aplica para aquellos casos en los que se dispuso un despido con fundamento en una injuria no probada o que no tiene la entidad suficiente para justificar la extinción del vínculo laboral, tal como ocurre en autos.

--IV. En conclusión, coincidiendo con la Dra. Spoturno, postulo que la sentencia apelada sea revocada y que se haga lugar a la demanda interpuesta por J. E. M. Z. contra T. el X. SRL, por la suma de $ 1.621.772,40, la que deberá ser abonada en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, ello con más intereses desde que cada suma es debida calculados según la tasa activa del Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de notificación de la demanda (art. 770 inc. b. del CCyC.).

--V. Costas. Como se postula la revocación de la sentencia apelada, no corresponde ingresar al tratamiento del último agravio por el actor debiendo directamente readecuarse las costas impuestas en primera instancia (conf. art. 282 del CP.CC) e imponerse las correspondientes a esta instancia de apelación.

--Dado que finalmente la demanda prospera, considero que las costas de ambas instancias se tienen que imponer a la demandada vencida, como propone la colega preopinante (conf. art., 69 del CPCC y 57 Ley XIV N° 1).

--En cuanto a los honorarios de primera y segunda instancia, coincido con la propuesta de regulación efectuada por Dra. Spoturno, la que entiendo resulta justa y adecuada al resultado obtenido, así como a la actividad desarrollada por letrados de las partes y a las restantes pautas de la ley arancelaria local (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

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

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

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

A) REVOCAR parcialmente la sentencia apelada elevando el monto de condena a la suma de **$1.621.772,40** con más los intereses determinados en el considerando respectivo y capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b del CCyC). B) IMPONER las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

C) REGULAR los honorarios correspondientes a las tareas cumplidas en primera instancia a las Dras. C. C. y F. O., en el x.,40% y al Dr. A. R. en el 15,40%, ambos porcentajes incluyen el plus procuratorio y deberán ser calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

D) REGULAR los honorarios por las labores de alzada a las Dras. C. C. y F. A. O., en conjunto, en el 7,84% del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Spoturno, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.).

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A:

A) REVOCAR parcialmente la sentencia apelada elevando el monto de condena a la suma de **$1.621.772,40** con más los intereses determinados en el considerando respectivo y capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b del CCyC). B) IMPONER las costas de ambas instancias a la demandada vencida.

C) REGULAR los honorarios correspondientes a las tareas cumplidas en primera instancia a las Dras. C. C. y F. O., en el x.,40% y al Dr. A. R. en el 15,40%, ambos porcentajes incluyen el plus procuratorio y deberán ser calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

D) REGULAR los honorarios por las labores de alzada a las Dras. C. C. y F. A. O., en conjunto, en el 7,84% del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E) REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

FFITHS
AMARA

Natalia Isabel SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo F. PERAL
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 66 DE 2023 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA