En la ciudad de Trelew, a los 23 días de noviembre del año dos mil veintitrés, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Aldo Luis De Cunto y Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“O., N. J. c/ P., E. G. M. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 619 - Año 2023 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 01/11/2023.

**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto dijo:

Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante ID 1139659 en contra del pronunciamiento definitivo N° 67/2023, por el cual se hace lugar a la demanda entablada por N. J. O. contra E. G. M. P., condenando a este último a que abone al actor, en el plazo de diez días, la suma de $ 668.228,57, con más intereses que se fijan a la tasa del B. C. S.A. para sus operaciones generales vencidas, desde la mora hasta su pago, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda; todo ello con costas a la accionada.-

En fecha 31/07/2023 se concede el recurso, la demandada expresó agravios mediante ID 1160533, cuyo traslado conferido a la contraria, fue contestado mediante ID 1230205.

I.- Haré una breve reseña de los agravios expuestos, a fin de delimitar el “thema decidendum” de la facultad revisora de esta Alzada.-

La accionada, luego de transcribir una gran parte de la sentencia recurrida, sintetizó el argumento del magistrado de grado en la siguiente porción: *“Ahora bien, considerando que de lo expuesto, reconocimientos efectuados y prueba agregada al expediente tengo por probado que existieron falta de pagos de salarios y otros conceptos y siendo que la importancia del cumplimiento de esa obligación por parte de la empleadora es fundamental en la arquitectura del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el porcentaje del salario que no se había pagado no es pequeño, habré de decidir que fue legal y correcto el despido indirecto decidido por el trabajador”*.-

Manifiesta que dichas afirmaciones no han sido tratadas en la sentencia, y que por su falta de claridad, precisión y fundamentación afectan el derecho de defensa y la tornan arbitraria, al señalar que *“existieron falta de pagos de salarios y otros conceptos”*; *“el porcentaje del salario que no se había pagado no es pequeño”*.-

Indica que al no tener presente a qué se refiere en la sentencia con dichas afirmaciones, deberá repasar todos los rubros que se indicaron como causa de despido indirecto. Adelanta que desde la propia demanda y de la sentencia se verifica que no existe pluralidad de falta

de pagos, que justifiquen o den causa, a la extinción, sino que sólo se considera insuficientemente probado una parte del salario correspondiente al mes de marzo de 2020, que aparentemente tiene por sí sola la entidad suficiente para constituir injuria suficiente.

Señala que tanto en el telegrama de fecha 12/09/2020, punto 3; como del telegrama de fecha 28/08/2020, punto 2, se reclama lo mismo, esto es: 1) Bono resol. 216/19 CNTA, 2) Primer SAC 2020, 3) Asignaciones familiares, 4) Meses de abril y marzo 2020.

Señala que respecto al primer, segundo y tercer reclamos realizados por la actora no fueron pretendidos en la demanda.

Asimismo, en cuanto al Bono resol. 216/19 CNTA manifiesta que acreditó su pago mediante CD del 22/09/2020 en donde se reconoció adeuda y efectuó el pago el día 28/09/2020, por la suma de $5.000 antes de que el actor se considere despedido. En relación al Primer SAC 2020 señala que tampoco fue reclamado en la demanda y que se acreditó el pago antes de que se considere despedido.-

En cuanto a las asignaciones familiares argumenta que resultan improcedentes dado que el empleador no las puede abonar sino que las mismas deben tramitarse y reclamarse ante ANSES. Y que sobre este punto, la sentencia hace una interpretación errónea y ambigua al referirse a las manifestaciones realizadas por su parte al momento de contestar demanda, considerando el magistrado que la demandada reconoce que las asignaciones familiares se encontraban impagas cuando su parte nunca manifestó que las asignaciones no figuraban como pagas, sino que se indicó el trámite que debía realizar el actor, porque reitera que el pago no le corresponde al empleador.

Respecto los meses de marzo y abril del 2020, manifiesta que el magistrado acreditó dichos pagos con la salvedad de $11.000 correspondientes al mes de marzo, lo cual se ha acreditado mediante la prueba testimonial del Sr. H. P., quien manifestó haber realizado el pago en efectivo que en la sentencia se consideró que no se probó en forma fehaciente ante la falta de constancia de pago.

Sobre este particular, el apelante reprocha la falta de acreditación de pago, como la configuración de injuria que por su gravedad merezca quebrantar el principio de conservación de empleo.

Refiere a la valoración de la prueba de pago y cita una porción del resolutorio cuestionado. Considera que el mismo resulta arbitrario por abstraerse de la debida contextualización de las circunstancias de la relación laboral y del caso concreto. Señala que el pago fue probado, mas no con la suficiencia que implica un comprobante de depósito, transferencia o recibo de pago, no obstante su parte lo prueba con un testigo directo. Manifiesta que el pago se efectúa en el marco de una relación de trabajo rural, cuya práctica de pago en efectivo contado es costumbre, señalando que el pago se realizó en el mes de abril en plena pandemia **de Covid-19**. Luego señala que al reclamar el trabajador

conceptos impagos, su parte los verificó y comunicó su reconocimiento por error y los abonó. Alude a que el trabajador mintió en diversas oportunidades, tanto en los telegramas, como al demandar, tal fue así, que señala que se convalidó la sanción disciplinaria de suspensión por 30 días por los hechos acontecidos en agosto de 2020.
Manifiesta que su parte obró de buena fe en el reconocimiento de lo adeudado.

Luego continúa señalando en cuanto a la prudente valoración judicial de la entidad del agravio, ya que no se precisó en la sentencia, que la entidad de la injuria se corresponda con la falta de pago parcial del mes de marzo. Manifiesta que sin perjuicio de que su parte sostiene que fue abonado y en consecuencia de ello fue su proceder, esto es no reconocer y pagar lo ya abonado, de todas maneras no alcanza con indicar su porcentualidad, que para el caso concreto no supera el 30% de la remuneración bruta y reitera que ello fue reclamado recién en septiembre –pasados seis meses–, con ostensible extemporaneidad a los fines extintivos.

En cuanto el mes de agosto manifiesta que fue abonado en su totalidad, y tal es así que no fue reclamado en demanda y lógicamente no fue considerado en la sentencia como rubro adeudado.

II. Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento del agravio reseñado.

1) En su único agravio, la apelante sostiene que la sentencia carece de claridad, precisión y fundamentación por cuanto señala que en el presente caso *"existieron falta de pagos de salarios y otros conceptos"*; y que *"el porcentaje del salario que no se había pagado no es pequeño",* sin indicar en la misma a qué refieren dichas afirmaciones para configurar injuria suficiente, de tal manera el apelante invoca la arbitrariedad de la sentencia. Asimismo, argumenta que el despido indirecto resulta improcedente por carencia de injuria grave, dado que -en prieta síntesis- los meses de marzo y abril del fueron abonados, comunicado su pago por carta documento con anterioridad a la extinción laboral y se tuvo por acreditado su pago en sentencia (salvo los $11.000); el bono resolución 216/2019 CNTA fue abonado con anterioridad a la extinción laboral, comunicado su pago por carta documento; en cuanto el primer SAC 2020 fue abonado con anterioridad a la extinción laboral, y no reclamado en la demanda -reclama proporcional de segundo SAC, que por sentencia se considera abonado-; en cuanto a las asignaciones familiares señaló que son trámites personales, no adeudados por el empleador, comunicados por carta documento, y no reclamadas en demanda; en cuanto al el mes de agosto de 2020, fue abonado con anterioridad a la extinción laboral, comunicado su pago por carta documento, no fue previamente intimado como causa de despido –habiéndose devengado y en mora-, y no fue reclamado en la demanda.

Como primera medida debo advertir que la apelante, al calificar la valuación probatoria de la sentencia como “falta de claridad, precisión y fundamentación” y “arbitraria” se ha puesto en una particular posición, ya que este ataque implica evidenciar que existió una valoración ilógica o irrazonable de los hechos por el juzgador, que convierte a la sentencia en un acto de mera voluntad. Así, en la doctrina de la arbitrariedad sólo constituye absurdo el desvío notorio y palM. de las leyes de la lógica o el razonamiento viciado de tal modo que lleve a conclusiones contradictorias o incongruentes (conf. CACR, Sala A, SIL N° 241/2014, con cita a STJCh, sent. 20/1999, SER 1/11/1999, SRE del 12/2/1998; SCBA, 15/8/95, ED, t. 166, pág. 121; CSJN, Fallos 295:790; CAE, SDE N° 10/2018, con cita a Sagüés, Elementos de derecho constitucional, 1993, t, 1, ps. 251 y 252; CSJN, Fallos 247; 713).

En esta línea, “arbitrario” es lo que escapa a las leyes lógicas formales y las transgrede, o lo que es impensable e inconcebible y no puede ser de ninguna manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio, o cuando se declara como prueba aquélla que es rechazada expresamente por la ley o cuando se llama prueba o se da categoría probatoria a lo que por su naturaleza no lo es, o se tiene por tal a una constancia inexistente, o que no se refiere al hecho en discusión, o que demuestra lo contrario a lo afirmado en la sentencia y se ha excluido de la valoración elementos probatorios esenciales.

Para que la sentencia sea descalificable por arbitrariedad debe demostrarse que la operación intelectual desarrollada en el proceso de formación de la sentencia, que ella exterioriza, carece de bases aceptables con arreglo a los preceptos legales que gobiernan la valoración de las probanzas, no siendo suficientes las meras discrepancias subjetivas (SCBA, Ac. y Sent., 1977, v. II, p. 193 y 198; 1978, v. I, p. 340; 1978, v. II, p. 374).

Y en materia de arbitrariedad el S.T.J. sostuvo que “es menester demostrar acabadamente que el razonamiento empleado por el juzgador fue afectado por un error grave y manifiesto que ha derivado en conclusiones contradictorias e incoherentes en el orden lógico formal e insostenible en la discriminación axiológica (Cfr. S.C.B.A., Ac. 52.233-S, 7/3/95 y Ac. 57.426-S, 5/3/96)” (del voto del Dr. Pasutti, en autos “Asesor Civil de Familia c/Estado Provincial-Secretaría de Salud de la Pcia. del Chubut s/Acción de Amparo” (Expte. N° 20.637-A-2006), S.R.E. 18/2006, del 08/11/2006). “La procedencia de la tacha de arbitrariedad requiere un apartamiento inequívoco de la situación normativa prevista para el caso o una absoluta carencia de fundamentación (SI. 72/89, 58, 96, 101/90, 176, 223/92)” (del voto del Dr. T., en autos “T.C.C. S.R.L. c/T. S.A. s/Cumplimiento de Contrato” (Expte. N° 17.833-T-2000), S.R.E. 1372001, del 15/06/2001).

2) Dicho lo anterior, cabe señalar que el actor justificó el despido indirecto por: calumnias e injurias a las que dice haber sido sometido ante la notificación de la sanción de suspensión disciplinaria por 30 días y por la falta de pago de haberes de marzo, abril y

agosto del 2020 el primer SAC de ese año, el Bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA, y las asignaciones familiares desde el mes de mayo de 2019 (ver telegrama de fecha 01/10/2020).

Para analizar las causales expuestas corresponde reseñar primeramente el intercambio epistolar habido entre las partes para luego analizar el análisis efectuado por el magistrado de grado.

De la prueba documental digitalizada por la actora se advierte que, el 28/08/2020 el trabajador envió dos telegramas a dos domicilios distintos del demandado, en el cual relató que ante el despido verbal de fecha 24/08/2020 efectuado por el encargado del demandado, y la consecuente negativa de tareas, procedió a intimar a que se aclare su situación laboral, abone los haberes correspondientes a los meses de marzo/2020 y abril/2020, primer SAC/2020, bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA y asignaciones familiares desde el mes de mayo de 2019, asimismo, intimó a ingresar el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, ART y obra social correspondiente, bajo apercibimiento de considerarse despedido por exclusiva culpa del empleador. También, notificó retención de tareas hasta tanto se aclare su situación laboral y se abonen las diferencias salariales intimadas.

La mencionada comunicación postal fue remitida al domicilio consignado por el empleador en los recibos de sueldo (A. N° X. de la ciudad de Rio Gallegos – Provincia de Santa Cruz) y al domicilio donde funcionaba la oficina del demandado, no obstante a ello la actora reconoció, que ambas fueron devueltas por ser "ser una dirección inexistente" y por encontrar el "domicilio cerrado" (ver demanda, fs. 02 vta. quinto párrafo). En consonancia con ello, la demandada manifestó no tener conocimiento de tales comunicaciones en la CD de fecha 22/09/2020.

Sin perjuicio de ello, cabe referir que, dichas comunicaciones corresponderán considerarlas como efectivamente realizadas, atento lo resuelto por el magistrado de primera instancia (ver. sentencia fs. 61 último párrafo y vta. primer párrafo), decisión que arriba firme atento no ser motivo de cuestionamiento por parte de la demandada.

Posteriormente, mediante carta documento de fecha 08/09/2020, la demandada comunicó sanción disciplinaria de suspensión de 30 días atento a la verificación de irregularidades graves acontecidas en la chacra, como desatención de los animales, varias muertes de ellos, actitudes y comportamientos del trabajador, expresando en lo pertinente: *"Las conductas desaprensivas desarrolladas sucesivamente por ud. desde el jueves al lunes inclusive, el estado de embriaguez puntualizado los días sábado y domingo, la pérdida de una parte muy importante de la hacienda que ud. tenía a cargo y cuidado, que no solo desprotegió, sino que no alimentó…ud. no solo incumplió todas las obligaciones laborales a su cargo, sino que procedió con entera mala fe, engañando respecto a las*

*tareas realizadas, se resistió, desobedeció, terminó agrediendo verbalmente y luego amenazando con agredir físicamente con un arma blanca. La circunstancia, de inobservancias y daños descripta, configuran una injuria, que por su gravedad, no debiera consentirse la prosecución de la relación, no obstante, en el marco de la buena fe la continuidad de la relación laboral, mi expectativa positiva en vuestra rehabilitación y recompostura respecto a lo acontecido, es que le comunico la sanción disciplinaria de suspensión de 30 días…".-*

Ante dicha notificación, el actor en fecha 12/09/2020 rechazó por improcedente, falaz y maliciosa las causales de suspensión. Asimismo, impugnó y rechazó la sanción de 30 días por falsa causa e intimó *"para que en el plazo de (2) días hábiles me abone la totalidad de los salarios de marzo 2020 y abril 2020 que le he reclamado innumerable cantidad de veces. Asimismo, intimo a Ud. mismo plazo me abone primer SAC 2020, BONO RESOLUCIÓN 216/2016 CNTA y las asignaciones familiares de mi hija… todo ello, bajo apercibimiento de considerarme despedido por su culpa".* También intimó:*"según art. 1 del Decreto N° 146/01 plazo de (30) días para que proceda a ingresar el pago de aportes y contribuciones de la seguridad social, ART y Obra social sobre salarios devengados ante la AFIP, bajo apercibimiento de considerarme injuriado y despedido por su culpa. ".*

Ante la negativa y rechazo por parte de la actora respecto los motivos de la suspensión disciplinaria, la demandada manifestó en fecha 22/09/2020: *"1) la veracidad de los hechos, que maliciosamente niega y rechaza, ha sido percibida por testigos, documentada con fotos y actas, incluso por funcionarios policiales; 2) los hechos que motivan la sanción disciplinaria son ciertos y por ello no importan calumnia ni injuria y mucho menos puede fundar un despido indirecto, sino por el contrario, sus negativas constituyen hechos que socaban* (sic) *la confianza entre las partes… Razón por la cual, vencido el plazo de suspensión, lo esperaremos para que se reincorpore a su puesto de trabajo habiendo replanteado su proceder para que no vuelva a repetirse".*También, señaló que: *"No hemos recibidos anterior comunicación fehaciente, que ud. refiere del 28/08/2020, por lo que debemos negarla, 3) se niega adeudarle suma alguna y re rechazan todos y cada uno de los reclamos salariales. En particular el reclamo de pago por marzo y abril de 2020, se niega adeudarle, dado que están pagos, aunque por un error en el mes de marzo se le descontó $9.000 por la compra de un celular que usted pidió, error cometido por la contadora, que hoy se subsana con su pago, lo mismo que el Bono de la resolución 216/19 CNTA, desconocido por esta parte, el que se subsana con su reciente pago. El SAC 2020, ha sido abonado por lo que se rechaza. Y respecto las asignaciones familiares que refiere, jamás han sido declaradas por ud. para ser liquidadas, y se niega y rechaza que sea por su culpa de esta parte, debiendo entonces ud. realizar el trámite personalmente ante la*

*ANSES… En todo caso debe indicarnos que requiere sobre este particular; 4) Se rechaza la intimación de pago de aportes, toda vez que se encuentran pagas, regularizadas."*

El Sr. N. J. O., respondió por telegrama ley de fecha 01/10/2020, por la cual se dio por despido por exclusiva culpa del empleador, manifestando que: *"Rechazo en su totalidad su CD X. de fecha 22/09/2020 por improcedente, falaz, maliciosa y desajustada a derecho. Atento que Ud. ratificó en todos sus términos su inventado y nefasto relato y las "supuestas" causales de sanción de suspensión por 30 días invocadas por Ud. en la misiva en responde, las causales resultan falsas y causan agravio a esta parte atento que resultan calumniosas e injuriosas, a lo que se suma la falta de pago de los salarios de marzo de 2020, abril 2020 y agosto 2020 así como el primer SAC 2020, Bono Resolución 216/2019 CNTA y las asignaciones familiares de mi hija que debido a su culpa no he podido percibir desde mayo de 2019,* ***le notifico que me considero gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa….****".*

Dicha comunicación fue contestada por el empleador, el 09/10/2020, expresando que: *"Se rechaza todos y cada uno de los términos de su telegrama TCL X., de fecha de envío el 01/10/2020, por IMPROCEDENTES, FALSOS, MAL INTENCIONADOS Y ERRÓNEOS. Punto por punto se le contesta:* ***1)*** *La causa de la sanción disciplinaria es veraz, incluso, por su gravedad se consideró su despido, confiábamos en que iba ud. a cambiar su conducta y continuar la relación de trabajo. Verificado con tiempo los diversos pagos realizados, se le informa que el salario de marzo del 2020 fue abonado: $10.000 mediante transferencia del 24/04, a su cuenta caja de ahorro de banco Nación, $11.000 en efectivo –lo que es habitual en las relaciones laborales con trabajadores rurales–, entregada el día 06/04, por H. P. … y $9.000 se le descontó por la compra de un celular por ud. requerido, el cual a su intimación se vuelve a abonar mediante transferencia el día 28/09/20 (de un total de $14.000, $9.000 corresponden al saldo de marzo y $5.000 al bono resol. 216/19 CNTA intimado por ud.). El salario de abril de 2020 fue abonado por transferencia de fecha 28/05/2020,en su totalidad. El salario de agosto fue abonado por transferencia de fecha 05/10/2020, en su totalidad, por $27.145. Aquí, ciertamente aconteció mora en el pago, debido a los ineludibles efectos económicos generadas por la situación de la provincia y el país, inédita en el mundo (...). El SAC 2020 fue abonado por transferencia el día 20/08/2020, en su totalidad por $14.320, con un saldo en mora de $1906. Sobre asignaciones familiares, ya nos hemos referido en la anterior misiva, a la que nos remitimos, habiendo realizado averiguaciones pertinentes no podemos encontrar una solución a su requerimiento. 2) la liquidación final (vacaciones de 2020 y segundo SAC proporcional) ha sido abonada por transferencia el día 08/10/2020 por la suma de $22.574 (…)"* por último, manifestó que *"La doble indemnización, preaviso, integración de mes de despido, resultan improcedente al igual que su despido indirecto, por infundado,*

*por arbitrariedad, y por no mediar injuria grave. En atención a todo lo expuesto, le ofrecemos reincorporarse nuevamente al trabajo, y dar continuidad a la relación laboral, no siendo nuestra voluntad la de extinguir el contrato, ni haber incumplido obligaciones laborales".*

3) Hasta allí una reseña del intercambio epistolar habido entre las partes de este proceso. Ahora bien encuentro conveniente referir a los fundamentos dirimentes del juez a quo en lo que hace a la consideración de las causas invocadas del despido indirecto en relación con las pruebas recolectadas.

Al respecto, resulta relevante, que el magistrado consideró justificada la sanción disciplinaria dispuesta por el empleador, esto es la suspensión por el plazo de 30 días, en tanto quedó demostrado en el expediente la existencia de faltas graves por parte del trabajador. Ello de conformidad con "*las declaraciones de H. P. y M. P., así como también de las fotografías acompañadas y acta policial que ofreció como prueba la parte demandada, documentación que ha quedado acreditada como auténtica"* (ver sentencia, fs. 60 vta. cuarto párrafo).

En consecuencia, de lo anterior, dado que la primera causal invocada por el demandante para considerarse despedido fue desestimada por el magistrado de grado, cuestión que arriba firme a esta instancia atento a no ser motivo de agravios, cabe indagar si la segunda causal invocada por el trabajador se encuentra acreditada y si la misma configura injuria suficiente para que el trabajador se haya considerado despido por exclusiva culpa del empleador.

Sobre las otras causales esgrimidas por el trabajador referidas a la falta de pago de sumas adeudadas de diferentes conceptos, el magistrado consideró que: a) la suma de $11.000 que la demandada invocó haber abonado en efectivo –correspondiente al mes de marzo–no se probó de manera fehaciente, ya sea mediante las constancias del depósito bancario o mediante la suscripción por parte del trabajador del recibo de pago, por lo que consideró dicho pago no realizado, b) el reconocimiento de la demandada respecto del error de la contadora de la empresa por cuanto se equivocó al no abonar la suma de $19.000 en el mes de marzo –sobre esto entiendo que erróneamente consignó $19.000 cuando debió consignar $9.000–, como también el reconocimiento del demandado respecto a que tampoco se había abonado el bono de la Resolución 216/2019 CNTA ni el salario del mes de agosto de 2020 y que el SAC 2020 reclamado también se pagó con atraso, c) entendió que las asignaciones no se encontraban pagas sin perjuicio de que la demandada le endilga al actor una actividad a su cargo y que el reclamo debía realizarse antes el ANSES, d) en cuanto a la declaración del testigo H. H. P. que dijo haber abonado la suma de $17.000 no será tenida en cuenta en razón que el recibo no fue acompañado por la demandada (ver fs. 62 y vta. al tercer párrafo). Así, argumentó de manera dirimente que: *" considerando que de lo expuesto,*

*reconocimientos efectuados y prueba agregada al expediente tengo por probado que existieron falta de pagos de salarios y otros conceptos y siendo que la importancia del cumplimiento de esa obligación por parte de la empleadora es fundamental en la arquitectura del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el porcentaje del salario que no había pagado no es pequeño, habré de decidir que fue legal y correcto el despido indirecto decidido por el trabajador…"*(ver fs. 62 vta., antepenúltimo párrafo). A su vez, luego agrega que "*En relación a las sumas reclamadas por los haberes de marzo y abril de 2020, en razón a las constancias acompañadas, y los reconocimientos del actor de los recibos de sueldo que adjuntó el empleador, dichos períodos habrán de computarse como pagados, a excepción de la suma de $ 11.000, que se consideró como no pagada."* (ver fs. 63, tercer párrafo).-

Sobre este punto debo coincidir con el apelante por cuanto el magistrado no solo no aclara ni especifica cuáles de los pagos no fueron abonados, sino que omite considerar que la demandada una vez notificada del reclamo del pago de los haberes correspondientes a los meses de marzo y abril, entre otros conceptos manifestó haber regularizado dicha situación, respondiendo punto por punto cada uno de los reclamos efectuados por el actor (ver telegrama de fecha 12/09/2020 y CD 22/09/2020).

Nótese que el propio magistrado reconoció en su resolutorio que en relación a las sumas reclamadas por los haberes de marzo y abril de 2020, en razón de las constancias acompañadas, y los reconocimientos del actor de los recibos de sueldo que adjuntó el empleador, dichos períodos habrán de computarse como pagados, a excepción de la suma de $11.000, que se consideró como no pagada.

Respecto el Bono resol. 216/19 CNTA, observo que la sentencia omite considerarlo abonado cuando advierto que el demandado comunicó fehacientemente mediante carta documento de fecha 22/09/2020 el reconocimiento de la deuda y compromiso a realizar el pago, pago efectuado en fecha 28/09/2020, es decir con anterioridad al 01/10/2020 fecha en la cual el trabador se dió por despido invocando tal causa como incumplimiento.

Asimismo, en cuanto el reclamo de las asignaciones familiares, debo poner de resalto la actitud por parte de la empleadora en fecha 22/09/2020 en donde al contestar la intimación por parte del trabajador, señaló que el trámite le correspondía realizar el Sr. O. antes ANSES y manifestó que *"En todo caso debe indicarnos que requiere sobre este particular",* a lo que el trabajador nada respondió sino que en la siguiente comunicación por la que se da por despedido, únicamente reiteró su reclamo respecto las asignaciones familiares sin referir ni contestar a lo manifestado por la empleadora.

Por último, en cuanto al pago de los haberes de agosto, le asiste razón al recurrente que en el resolutorio recurrido nada se aclara. Al respecto, observo que el trabajador recién con el telegrama de fecha 01/10/2020 –por el que se consideró despedido– agregó como causal

de despido la falta de pago del salario correspondiente al mes de agosto de 2020 sin la existencia de una intimación previa.

4) A tenor de lo señalado, si bien es cierto que el pago de marzo no fue completo ni íntegro, ya que la suma de $11.000 que fue abonada en efectivo no fue acreditada en autos, así como el bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA y el salario SAC 2020 que fueron abonados con atraso ello surge del reconocimiento de la demandada (ver carta documento), lo que resulta relevante, es la comunicación por la que la actora se dio por despedida invocando la causal de falta de pago como injuria grave. En la misma manifestó, por un lado, la falta de pago total de los haberes de marzo y abril de 2020, cuando en realidad existía una diferencia menor, asimismo reclamó el primer SAC DE 2020, el Bono N° 216/2019 CNTA que fueron abonados por la empleadora antes de considerarse despedida y que fue comunicado fehacientemente por la carta documento del 22/09/2020.

A propósito de ello, es pertinente rememorar qué es lo que se entiende por “injuria”. En general como tal se entiende a todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta los intereses legítimos de la otra y que, para justificar la ruptura del contrato, debe revestir especial gravedad. Es decir, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la subsistencia del vínculo (conf. Sala B, SDL N° 13/2016).

Y, en este sentido, prestigiosa doctrina laboral se ha expresado conceptualizándola del siguiente modo, a saber: “injuria laboral es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual” (Sic)(Ver: M. E. Ackerman y Miguel A. De Virgilis, en “Configuración de la injuria laboral”, en L.T. XXX, pág. 685).

Ahora bien, lúcidamente se ha dicho también que, a los efectos de ponderar la gravedad del hecho denunciado como injurioso, debe atenderse a la concurrencia de los elementos objetivos y subjetivos. El elemento objetivo está dado por un acto contra derecho. El elemento subjetivo, a su vez, tendría, en principio, dos manifestaciones, que estarían representadas, por una parte, por la actitud o intención de quien la produce, y, por la otra, por la sensación o sentimiento de quien la padece. Y se precisa “en principio”, por cuanto habría una tercera manifestación del factor subjetivo en la configuración de la injuria, consistente en la función que queda reservada al intérprete o juzgador quien, al valorarla, deberá examinar detenidamente y examinar las circunstancias personales de cada caso (conf.: aut. y op. cit., fs. 682).

En lo que respecta al motivo de falta de pago de los haberes de forma íntegra y oportuna de la retribución, cabe señalar que si bien constituye un incumplimiento idóneo para calificar como injuria grave en el sentido del art. 242, el mismo debe ser analizado en base a los recaudos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. En consonancia, se ha

sostenido que tal afirmación –incumplimiento de pago de los haberes– debe ser inmediatamente matizada. En primer término, la gravedad injuriosa no se deriva sin más de la existencia de alguna diferencia (vicio de integridad) o de algún atraso (vicio de oportunidad) del mismo modo que, para el empleador no cualquier inasistencia o tardanza le habilita a denunciar el contrato. Por supuesto el análisis no puede ser sino casuístico… (conf. Machado, José Daniel, en Ackerman M. E. (Director) y Sforsini, María Isabel (Coordinadora): "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ed. Rubinzal Culzoni, año 2016, T. III, pág. 223 y 224).-

De lo anterior se infiere que, atento que las causales invocadas en el telegrama extintivos no eran tales, sino que el trabajador se ubicó en una postura tendiente a lograr la extinción de la relación laboral, ello se evidencia no sólo por el rechazo de las causales de la suspensión disciplinaria que se encuentran acreditadas, sino porque el empleador al ser notificado de las irregularidades de los haberes y demás conceptos procedió a responder uno por uno ellos, aclarar y cumplir algunos de ellos, manifestando a su vez el contexto de pandemia COVID, y por otra parte, el trabajador nada dijo al respecto sino que se consideró despedido reiterando los argumentos expuestos en las misivas anteriores (TLC de fecha 28/08/2020 y 12/09/2020) sin advertir el cumplimiento, si bien parcial, por parte del empleador y lo manifestado respecto a las asignaciones familiares.

Por ello, asiste razón a la demandada recurrente en cuanto la invariabilidad de la causa y que debe subsistir el incumplimiento atribuido al empleador al tiempo de extinción por despido indirecto, por lo que no me caben dudas que las causas invocadas en la comunicación extintiva no se condicen con las constancias de autos ni con lo establecido en el art. 243 de la LCT.-

La norma precitada establece: *"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".* Es así que por un lado la norma establece determinados requisitos, tanto para el despido dispuesto por el empleador, como para el despido indirecto, que se hace efectivo al entrar la comunicación en la esfera de conocimiento del empleador por todas las mismas razones por las que ello ocurre en el supuesto de despido directo (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez ManciniBarilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada, anotada y concordada", ED. La Ley, 2007, T°IV, pág. 364).

Y por otro lado, la comunicación de la causa del despido -y por ende del despido indirecto- no debe atenerse a fórmulas especiales, pero sí debe describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de

expresiones “genéricas o abstractas” sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos, sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redefinir a conveniencia después de transmitirlos. El fundamento de la carga de comunicarse con claridad la causa de despido, se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio, idea que se originó en la jurisprudencia anterior a la LCT que incorporó esta exigencia cuando la ley no la establecía explícitamente. También se relacionan frecuentemente las cargas en la transmisión de la causa del despido, como la buena fe que impone a las partes el art. 63 de la LCT incluso al momento “de extinguir el contrato o la relación de trabajo” (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem pág. 371).-

La sanción para la falta de cumplimiento de esta carga, consiste en que en el juicio que inicie “*la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa de despido consignada en las comunicaciones…”.* De modo que a falta de causa expresada en la comunicación del despido, no la hay, por presunción absoluta de la ley, aun cuando después se pruebe o pueda probar que hubo alguna, suficiente o no. Se trata, como se ve, de un caso de supresión de la realidad por falta de forma. Luego, en el supuesto más frecuente en que exista una comunicación de la causa del despido, la disposición legal opera casi de la misma manera, pero esta vez suprimiendo de la realidad computable toda otra causa (fundamentalmente los hechos que sirvan de causa) aparte de la que figure en la comunicación (conf. Ramírez Bosco, op. cit, págs. 371/372).-

Al respecto debe reiterarse que, entre los requisitos de la justa causa de extinción del contrato de trabajo, se encuentran la gravedad y proporcionalidad. En cuanto a la primera se ha sostenido que debe mediar una grave inobservancia del contrato que impida su continuación. Y respecto a la proporcionalidad, la idea es próxima, sino se superpone con la exigencia de que la injuria sea grave y tal que haga insostenible el vínculo contractual. Funciona prácticamente igual que la de necesidad racional del medio empleado para la legítima defensa, que se utiliza en materia penal y como aquella, requiere analizar si el juicio de proporción fue razonable en sus propias circunstancias. La proporcionalidad es también a lo que se refiere la LCT, cuando al tratar el despido dispone que los jueces valuarán prudencialmente la gravedad de la inobservancia contractual injuriosa (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, págs. 293/294).-

Concretamente respecto a la falta o mora en el pago de los salarios como causal esgrimida por el trabajador para darse por despedido se ha entendido que la existencia de una deuda de salarios “puede” constituir injuria pero para que efectivamente “lo sea”, es necesario que el obrero exteriorice su voluntad de tenerse por injuriado y que tal decisión llegue a conocimiento del deudor. De no ser así, no se perfecciona el despido indirecto (SCBA, 13/2/79, LL, 6/7/79). Pero también se ha considerado que la mora salarial no

equivale fatalmente a “injuria laboral” a efectos de juzgar la legitimidad de la situación por el atraso en que se declara el empleado (conf. CNAT., Sala V, 14/4/76, LL, 1976-D51). En el mismo sentido se sostuvo que en principio el atraso en el pago de remuneraciones importa injuria a los intereses del trabajador, pero no constituye, necesariamente, justa causa que legitime una situación de despido indirecto (conf. CNAT., Sala V, 11/4/77, sent. 24.217).

En la especie, debe recordarse que la actora se dio por despedida por considerarse injuriada por las causas que motivaron la sanción disciplinaria de 30 días y por otro lado por la falta de pago de los haberes de marzo, abril y agosto del 2020, el primer SAC de 2020, el Bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA, las asignaciones familiares.

Y en el caso de autos, no sólo se desestimó la primera causal de injuria, sino que se comprobó que las sumas reclamadas por los meses de marzo y abril de 2020 habían sido abonadas, con excepción de $11.000. Respecto del Bono N° 216/2019 y el primer SAC del 2020 fueron abonados con retraso (ver recibo y detalle de transferencia adjuntados), y el mes de agosto se encuentra acreditado el pago mediante el detalle de orden de transferencia. Por último, respecto las asignaciones familiares el trabajador tenía la carga, y en virtud del principio de buena fe, de indicar al empleador qué se le requería para regularizar tal asignación, dado que el empleador informó que dicho trámite debía realizarse personalmente ante la ANSES.

Con todo el actor no se dio por despedido por las diferencias salariales en el pago de los haberes o por los intereses de mora, sino por la falta de pago de los períodos apuntados, es así que, aun cuando el pago efectuado no hubiera sido completo, las circunstancias apuntadas en cuanto a que la actora había denunciado la falta de pago total, no ameritaban el distracto dispuesto por el trabajador.-

A la luz de todo lo anterior es que habré de acoger el único agravio, y en consecuencia revocar la sentencia en cuanto al reconocimiento de los rubros indemnizatorios a raíz del despido indirecto denunciado por el actor.-

III. En consecuencia, de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se revoque el fallo apelado para rechazar la demanda promovida por el Sr. N. J. O. contra E. G. M. P. por cobro de pesos e indemnización de ley.

Dada la revocatoria decidida, en virtud de lo dispuesto por el art. 282 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la Ley XIV N° 1), corresponde readecuar la imposición de costas y la regulación de los honorarios de grado.

En cuanto a las costas de la instancia precedente y las de esta sede, en aplicación del principio objetivo de la derrota, las mismas se imponen al actor perdidoso (conf. arts. 57 de la ley XIV Nº 1 y art. 282 del CPCC).

Con relación a los emolumentos por las tareas realizadas en la instancia de origen, dado el resultado del pleito, así como el mérito y extensión de los trabajos realizados, estimo que deben fijarse a los letrados apoderados de la parte demandada, los Dres. G. T. y S. I. G., en conjunto, en el 19,6% sobre el monto del proceso (capital más intereses pretendidos en demanda) que surja de la liquidación a practicarse en la etapa de ejecución con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 18, 38 y 46 de la ley arancelaria, y leyes 23349 y 23871) y sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. G. R. G. O. y M. E. G. A., por el pacto de cuota litis suscripto y homologado en fecha 17/09/2021 (conf. art. 4 de la ley arancelaria).

En lo que se refiere a la regulación de honorarios por las tareas realizadas en esta sede, dado el mérito y extensión de las mismas, así como el resultado del pleito, propongo establecer los emolumentos del Dr. G. T., apoderado de la parte demandada, en un 6,86% sobre el monto reclamado en la demanda a establecer en la etapa procesal oportuna y con adición del I.V.A. correspondiente (arts. 5, 8, 13, 46 y concs. de la ley XIII N° 4, y leyes 23349 y 23871); sin regulación al letrado apoderado de la actora, en virtud de lo dispuesto por el art. 4 de la ley XIII N° 4.Voto entonces a esta cuestión POR LA NEGATIVA.

**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Walter dijo:

I. ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Considero que han sido suficientemente reseñados por el colega preopinante los antecedentes del caso, lo resuelto en primera instancia y el agravio expresado por la recurrente, por lo que me remito a dicha síntesis en homenaje a la brevedad. En lo sustancial coincide mi opinión con la del ponente y para fundarla individualmente, según lo requiere la manda del art. 169 de la Constitución Provincial, basta formular las siguientes consideraciones.

II. CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1. El recurrente en su único agravio, sostiene que la sentencia resulta arbitraria por cuanto señala que la misma carece claridad, precisión y fundamentación dado que el magistrado argumenta en el presente caso *"existieron falta de pagos de salarios y otros conceptos"*; y que *"el porcentaje del salario que no se había pagado no es pequeño",* sin indicar en dicha sentencia a que refieren dichas afirmaciones para configurar injuria suficiente.

Argumenta que el despido indirecto resulta improcedente por carencia de injuria grave, dado que los meses de marzo y abril de fueron abonados, comunicado su pago por carta documento con anterioridad a la extinción laboral y se tuvieron por acreditado su pago en sentencia (salvo la suma de $11.000), el bono resolución 216/2019 CNTA fue abonado con anterioridad a la extinción laboral, comunicado su pago por carta documento, en cuanto el primer SAC 2020, fue abonado, con anterioridad a la extinción laboral, y no reclamado en

la demanda –reclama proporcional de segundo SAC, que por sentencia se considera abonado-, en cuanto a las asignaciones familiares señaló que son trámites personales, no adeudados por el empleador, comunicados por carta documento, y no reclamadas en demanda; el mes de agosto de 2020, fue abonado con anterioridad a la extinción laboral, comunicado su pago por carta documento, no fue previamente intimado como causa de despido –habiéndose devengado y en mora-, y no fue reclamado en la demanda.

2.2. Ingresando al análisis del presente agravio, diré que la apreciación de la injuria invocada en un despido queda reservada a quien debe dictar la sentencia, de tal modo que en cada proceso éstos consideran si la causal invocada por el empleador –o el trabajador – al proceder al despido reviste o no ese carácter (conf. CAT, Sala B, SDL N° 20/2006).

De esta manera, la injuria laboral que habilita el despido con causa se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial, tanto que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el Tribunal quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse inicialmente 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 el otro (conf. CAT, Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128, del voto del Dr. Allocati).

En el presente caso traído bajo estudio, el actor justificó el despido indirecto por: calumnias e injurias a las que dice haber sido sometido ante la notificación de la sanción de suspensión disciplinaria por 30 días dispuesta por el empleador y por la falta de pago de haberes de marzo, abril y agosto del 2020 el primer SAC de ese año, el Bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA, las asignaciones familiares desde el mes de mayo de 2019 (ver telegrama de fecha 01/10/2020).

Al igual que el colega prevotante, debo poner de resalto que el magistrado consideró justificada la sanción disciplinaria de 30 días hacía al trabajador atento las constancias de los presentes autos que demostraron la existencias de faltas graves por parte del trabajador, por lo que no hay dudas, además de que arriba firme atento no ser motivo de agravios, que esta causal debe ser desestimada.

Así pues, corresponde centrar el análisis en la segunda causal que fue invocada por el trabajador para considerarse despedido, esto es incumplimiento en el pago de diferentes conceptos, siendo así necesario focalizar la atención en el contenido de la comunicación que éste remitió a su empleador, comunicándole tal decisión.

No obstante ello, a los fines de analizar el presente caso, considero que corresponde rememorar el modo, las circunstancias, y el contexto en el que finalizó el vínculo laboral del Sr. N. J. O. con el Sr. E. G. P..

Así para ello, apunto que arriban firmes las causales por las que trabajador fue sancionado con suspensión por 30 días, es que se encuentra acreditado que en fecha 23/08/2020 el Sr. N. O. se encontraba en un presunto estado de ebriedad en la Chacra N° X. ubicada en la Ruta Provincial N° X. camino a Gaiman, por lo que el Sr. H. P. procedió a trasladarlo a la Comisaria de Dolavon, tal como se relata en la CD de fecha 08/09/2020. Asimismo, también se encuentra acreditado por las declaraciones testimoniales del Sr. H. P. y M. P. (fs. 28 y 29) y las fotografías acompañadas las irregularidades producidas en la chacra, como la desatención de los animales, varias muertes de los mismos y actitudes del trabajador.

Por otro lado, tampoco es un dato menor que al momento que se produjeron tales hechos nuestro país y el mundo entero se encontraba atravesando una situación de emergencia sanitaria por el denominado virus SARS-CoV-2 o COVID 19 (ver contestación de demanda, acta de comisaria, expresión de agravios).

Por otra parte, tenemos al trabajador que remitió el 28/08/2020 dos telegramas a dos domicilios distintos del demandado, en el cual relató que ante el despido verbal de fecha **24/08/2020** efectuado por el encargado del demandado, y la consecuente negativa de tareas, procedió a intimar a que se aclare su situación laboral, abone los haberes correspondientes a los meses de marzo/2020 y abril/2020, primer SAC/2020, bono de la Resolución N° 216/2019 CNTA y asignaciones familiares desde el mes de mayo de 2019, asimismo, intimó a ingresar el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, ART y obra social correspondiente, bajo apercibimiento de considerarse despedido por exclusiva culpa del empleador. También, notificó retención de tareas hasta tanto se aclare su situación laboral y se abonen las diferencias salariales intimadas.

Dicha intimación si bien corresponde considerarlas como efectivamente realizadas, atento lo resuelto por el Juez de primera instancia (ver. fs. 61 último párrafo y vta. primer párrafo), y dado que arriba firme atento no ser motivo de cuestionamiento por parte de la demandada, considero también relevante tener presente lo manifestado por la actora que ambas fueron devueltas por ser “ser una dirección inexistente” y por encontrar el “domicilio cerrado” (ver demanda, fs. 02 vta. quinto párrafo) y en concordancia con ello, lo manifestado por la demandada que refirió no tener no tener conocimiento de tales comunicaciones en la CD de fecha 22/09/2020.

Siguiendo con los acontecimientos de autos en fecha 08/09/2020, la demandada comunicó sanción disciplinaria de suspensión de 30 días atento a la verificación de irregularidades graves acontecidas en la chacra, suspensión que –reitero– arriba firme atento haber sido acreditado en autos los motivos invocados por la empleadora y no ser motivos de cuestionamiento por ninguna de las partes.

Frente a dicha comunicación el actor en fecha 12/09/2020 rechazó por improcedente falaz y maliciosa las causales de suspensión. Asimismo, impugnó y rechazó la sanción de 30 días por falsa causa e intimó para que en el plazo de (2) días hábiles abone la totalidad de los salarios de marzo 2020 y abril 2020, el primer SAC 2020, BONO RESOLUCIÓN 216/2016 CNTA y las asignaciones familiares de su hija bajo apercibimiento de considerarse despedido por exclusiva culpa del empleador. Asimismo, se agregó la intimación del pago aportes y contribuciones de la seguridad social, ART y Obra social sobre salarios devengados ante la AFIP

Dicha misiva fue rechazada por la patronal mediante el despacho de fecha 22/09/2020, en lo que concierne al incumplimiento de los pagos denunciados como impagos por la actora expresó que: "…*se niega adeudarle suma alguna y re rechazan todos y cada uno de los reclamos salariales. En particular el reclamo de pago por marzo y abril de 2020, se niega adeudarle, dado que están pagos, aunque por un error en el mes de marzo se le descontó $9.000 por la compra de un celular que usted pidió, error cometido por la contadora, que hoy se subsana con su pago, lo mismo que el Bono de la resolución 216/19 CNTA, desconocido por esta parte, el que se subsana con su reciente pago. El SAC 2020, ha sido abonado por lo que se rechaza. Y respecto las asignaciones familiares que refiere, jamás han sido declaradas por ud. para ser liquidadas, y se niega y rechaza que sea por su culpa de esta parte, debiendo entonces ud. realizar el trámite personalmente ante la ANSES… En todo caso debe indicarnos que requiere sobre este particular; 4) Se rechaza la intimación de pago de aportes, toda vez que se encuentran pagas, regularizadas".-*

Ante tal respuesta el trabajador, envió la misiva de fecha 01/10/2020, por la cual expresó textualmente: "*Rechazo en su totalidad su CD X. de fecha 22/09/2020 por improcedente, falaz, maliciosa y desajustada a derecho. Atento que Ud. ratificó en todos sus términos su inventado y nefasto relato y las "supuestas" causales de sanción de suspensión por 30 días invocadas por Ud. en la misiva en responde, las causales resultan falsas y causan agravio a esta parte atento que resultan calumniosas e injuriosas, a lo que se suma* ***la falta de pago de los salarios de marzo de 2020, abril 2020 y agosto 2020 así como el primer SAC 2020, Bono Resolución 216/2019 CNTA y las asignaciones familiares de mi hija que debido a su culpa no he podido percibir desde mayo de 2019****, le notifico que me considero gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa….***"**(la negrita me pertenece)**.-**

De allí, perfectamente puede interpretarse, en el modo en que se redactó dicha misiva, que la causa invocada como justificadora del despido decidido por el trabajador se ciñó a los haberes de marzo de 2020, abril 2020 y agosto 2020 así como el primer SAC 2020, Bono Resolución 216/2019 CNTA y las asignaciones familiares.-

Cabe poner de resalto que, tal como lo menciona el Dr. De Cunto, que en el proceso se acreditó que los haberes de marzo y abril fueron abonados al trabajador tal como lo postula la demandada tanto en el intercambio epistolar como al contestar a la demanda, a excepción de la suma de $11.000 (ver recibos de haberes y constancias de trasnferencias).

Obsérvese que el propio Juez de primera instancia señaló que *"En relación a las sumas reclamadas por los haberes de marzo y abril de 2020, en razón de las constancias acompañadas, y los reconocimientos del actor de los recibos de sueldo que adjuntó el empleador, dichos períodos habrán de computarse como pagados, a excepción de la suma de $ 11.000, que se consideró como no pagada."(fs. 63, tercer párrafo)*

En lo que respecta el bono de la Resolución 216/219 CNTA, el salario del mes de agosto de 2020 el magistrado de primera instancia señaló que la demandada reconoció no haberlos abonados y por otra parte, que el SAC 2020 fue abonado con atraso, ello de conformidad al reconocimiento de intereses por mora en la documental acompañada por la demandada (ver sentencia fs. 62 último párrafo y primer párrafo).-

Al respecto, advierto una contradicción con las constancias de autos y lo argumentado en la sentencia cuestionada, por cuanto el magistrado consideró como no abonado al bono de la Resolución 216/219 CNTA y por otro lado, señaló el reconocimiento realizado por empleador en la documental acompañada por su parte.

Nótese que la empleadora comunicó fehacientemente mediante CD de fecha 22/09/2020 el reconocimiento de la deuda del bono y el compromiso de realizar el pago, el que fue realizado en fecha 28/09/2020, es decir con anterioridad a la fecha por la que se dio por finalizado el vínculo laboral (ver detalle de transferencia y CD de fecha 22/09/2020 y 09/10/2020).

Por otra parte, respecto las asignaciones familiares el magistrado de grado señaló: *"A su vez* – la demandada– *reconoce que las asignaciones familiares no figuraban como pagas, sin perjuicio de que la demandada le endilga al actor una actividad a su cargo y que el reclamo debía realizarse ante el ANSES"* (ver fs. 62 vta. segundo párrafo).-

Sobre este punto, debo poner de resalto al igual que lo menciona el colega prevotante, que la empleadora en fecha 22/09/2020 al contestar la intimación por parte del trabajador, manifestó no solo que el trámite lo debía realizar el trabajador antes la ANSES sino que manifestó *"En todo caso debe indicarnos que requiere sobre este particular",* a lo que que la actora nada respondió sino que reiteró su reclamo el misiva rupturista del vínculo laboral. Por consiguiente, dado que el actor no indicó específicamente cual era el incumplimiento por parte de la empleadora respecto de las asignaciones familiares, ni le indicó al empleador que requería para regularizar tal asignación, debo considerar que no existe tal incumplimiento atribuido al empleador.

Por último, respecto al mes de agosto si bien fue reclamado en el telegrama extintivo de fecha 01/10/2020, le asiste razón al apelante que en el resolutorio nada se aclara y que el mismo fue realizado sin una intimación previa. No obstante a ello, el mismo se encuentra acreditado mediante recibo de sueldo, informe de AFIP y transferencia bancaria realizada en fecha 05/10/2020.

Evidentemente de la reseña efectuada no resulta ser cierta la causal del no pago de tres meses de haberes – marzo, abril, agosto/2020- y del S.A.C. correspondiente al primer semestre del año 2020–, dado que se acreditó en autos que habían sido abonados a excepción de la suma de $11.000 correspondiente al mes de marzo. Es que no es lo mismo el reclamo por diferencia salarial o en su caso de intereses por mora que el reclamo por el incumplimiento del pago total de los haberes y SAC.

No sobreabunda señalar en tal dirección que los presupuestos del despido indirecto son idénticos a los exigidos para el despido directo. Es decir, para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: que se configure una injuria laboral derivada de un acto u omisión contra-derecho imputable al empleador por inobservancia de sus obligaciones contractuales; y, que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna. Y, del mismo modo, también es exigible al trabajador a que brinde una oportunidad al empleador a que adecue sus prestaciones cuando el incumplimiento que se le enrostra pueda ser subsanable. Y a tal efecto la herramienta a utilizar es la intimación (conf. voto del Dr. Lucero en SDL 59/2018).

En las presentes actuaciones las causales invocadas en el telegrama extintivo no eran tales sino que se desprende que el trabajador se posicionó en una postura tendiente a buscar la extinción del vínculo laboral. Ello por cuanto, se observa que el empleador al contestar la intimación por parte del trabajador para que regularice las prestaciones que consideraba adeudadas procedió a responder cada uno ellos, negando, aclarando, y cumpliendo otros, manifestado a su vez el contexto de emergencia sanitaria por COVID19, y por otra parte, el trabador no solo omitió el cumplimiento acreditado por parte de la empleadora y los fundamentos dados, sino que negó la conducta atribuida a su parte respecto sus incumplimientos graves que motivaron la suspensión de 30 días, para reiterar los reclamado en sus comunicaciones anteriores y darse despido por exclusiva culpa del empleador.

Es que, en ello talla la ausencia del presupuesto de la necesaria proporcionalidad entre el incumplimiento que se esgrime y que no fue debidamente acreditada tales causales y la decisión de extinguir el vínculo laboral que, en el supuesto, no se satisface.

En tal inteligencia se ha dicho que debe privilegiarse la prosecución del contrato, máxime cuando la trabajadora gozaba de otros medios para perseguir el reconocimiento y cobro de sus haberes íntegros sin necesidad de llegar al desahucio (Conf.: STJ de Córdoba, sala laboral, 15-8-2000, “M., J. L. c/ B., J. S. y Otro”, en L.L.C. 2001-173; id., Cámara de

Apelaciones del Trabajo de Resistencia, sala I, 03-062010, “Pamies, Guillermo M. c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G. y/o quien resulte responsable”, L.L. Litoral 2010 –octubre-, 1011, cita Online: AR/JUR/31147/2010).

En suma de todo lo dicho, encuentro que le asiste la razón al recurrente en cuanto que el despido en el que se colocó el Sr. O. no se encontraba sustentado en justa causa ante la inexistencia de injuria grave, puesto que tal decisión se apoyó en calumnias e injurias por la sanción disciplinaria de suspensión de 30 días, causal que corresponde tenerla por desestimada atento lo resuelto por el magistrado de primera instancia; y respecto la segunda causal referida a que no se le abonó los períodos mensuales de marzo, abril y agosto de de 2020, como así como el primer SAC 2020, Bono Resolución 216/2019 CNTA y las asignaciones familiares, en el presente proceso se encuentra acreditado que tales ya habían sido abonados – con la salvedad de $11.000 respecto del mes de marzo y la existencia de intereses por pago tardía-.

En consecuencia, propongo también admitir el agravio examinado y, en consonancia con ello, que se revoque el fallo para rechazar la demanda impetrada por el Sr. N. J. O. contra E. G. M. P. por cobro de pesos e indemnización de ley. Así lo voto.-

III. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Por las razones expuestas, concuerdo con la propuesta del Dr. De Cunto de revocar completamente la sentencia apelada y rechazar la demanda interpuesta por el Sr. N. J. O. contra E. G. M. P. por cobro de pesos e indemnización de ley, imponiendo las costas de ambas instancias a cargo de la parte actora vencida (según los artículos 69 y 282 del CPCC).

Considerando la conclusión, corresponde ajustar los honorarios profesionales generados en la primera instancia. Atendiendo a la extensión, mérito, eficacia y resultado de las labores profesionales realizadas en la instancia anterior, se propone fijar los honorarios de los abogados de las partes involucradas de la siguiente manera: los Dres. G. T. y S. I. G., en conjunto, en el 19,6% sobre el monto del proceso (capital más intereses pretendidos en demanda) que surja de la liquidación a practicarse en la etapa de ejecución con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 18, 38 y 46 de la ley arancelaria, y leyes 23349 y 23871) y sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dr. G. R. G. O. y M. E. G. A., por el pacto de cuota *litis* suscripto y homologado en fecha 17/09/2021 (conf. art. 4 de la ley arancelaria).

Siguiendo las mismas pautas evaluativas y en virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Aranceles, se propone que los honorarios de los profesionales que participaron en esta segunda instancia se regulen de la siguiente manera: Dr. G. T., apoderado de la parte demandada, un 6,86%, calculado sobre el monto del proceso a

liquidar en la etapa de ejecución, más el I.V.A. correspondiente (conf. artículos 5, 13, 46 de la Ley XIII N° 4; y las leyes 21.349 y 21.871).

Así, concluyo mi análisis de esta cuestión y voto por la NEGATIVA.

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto expresó:

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:

1) **REVOCAR** la sentencia apelada, rechazando la demanda interpuesta por el Sr. N. J. O. contra E. G. M. P. por cobro de pesos e indemnización de ley, en todos sus términos.

2) **IMPONER** las costas de ambas instancias a la parte actora vencida en ellas.

3) **FIJAR**, por adecuación a la presente, los honorarios profesionales de primera instancia del siguiente modo, a saber: a los Dres. G. T. y S. I. G., en conjunto, en el 19,6% sobre el monto del proceso (capital más intereses pretendidos en demanda) que surja de la liquidación a practicarse en la etapa de ejecución con más el IVA pertinente; y sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora, Dr. G. R. G. O. y M. E. G. A., por el pacto de cuota litis suscripto y homologado en fecha 17/09/2021.

4) **REGULAR,** por sus tareas de segunda instancia, los honorarios del Dr. G. T., en la suma equivalente al 6,86% del aludido monto del pleito, con más el I.V.A. correspondiente.

ASÍ LO VOTO.-

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Walter expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.

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.), pasándose a dictar:

**S E N T E N C I A**:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) **REVOCAR** la sentencia apelada, rechazando la demanda interpuesta por el Sr. N. J. O. contra E. G. M. P. por cobro de pesos e indemnización de ley, en todos sus términos.

2) **IMPONER** las costas de ambas instancias a la parte actora vencida en ellas.

3) **FIJAR**, por adecuación a la presente, los honorarios profesionales de primera instancia del siguiente modo, a saber: a los Dres. G. T. y S. I. G., en conjunto, en el 19,6% sobre el monto del proceso (capital más intereses pretendidos en demanda) que surja de la liquidación a practicarse en la etapa de ejecución con más el IVA pertinente; y sin regular

honorarios a los letrados apoderados de la actora, Dr. G. R. G. O. y M. E. G. A., por el pacto de cuota litis suscripto y homologado en fecha 17/09/2021.

4) **REGULAR,** por sus tareas de segunda instancia, los honorarios del Dr. G. T., en la suma equivalente al 6,86% del aludido monto del pleito, con más el I.V.A. correspondiente.

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

**ALDO LUIS DE CUNTO**
**JUEZ DE CÁMARA**

**GUILLERMO NICOLÁS WALTER**
**PRESIDENTE**

**REGISTRADA BAJO EL N°_____092____DEL AÑO 2023 – SDL – CONSTE**.

**PABLO S. ETCHART**
**SECRETARIO DE REFUERZO DE CAMARA**