



JUNÍN DE LOS ANDES, 17 de Marzo del año 2025.

**VISTOS:**

Los autos caratulados "**DIAZ FABRICIO EDUARDO ALEJANDRO C/ KARUWA SAS S/ DESPIDO**", **Expte. N° 75022/2023** del registro de este Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° 2 de la IV Circunscripción Judicial de la provincia del Neuquén, para dictar sentencia, de los cuales,

**RESULTA:**

1) **Demanda**

A fs. 1/16 se presenta FABRICIO EDUARDO ALEJANDRO DÍAZ mediante sus letradas Dras. ... y ... y promueve demanda contra KARUWA SAS reclamando la suma de \$639.472,43 -o lo que en más o en menos resulte de las probanzas de autos- en concepto de indemnización por despido.

Dice que trabajó bajo las órdenes del demandado bajo las siguientes condiciones:

\* Fecha de ingreso 01/04/22

\* CCT N° 130/75

\* Categoría profesional: vendedor B

\* Tarea: venta, reparto y cobro a domicilio de productos alimenticios

\* Modalidad del contrato: a tiempo indeterminado

\* Jornada: 8 horas por día de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 horas y de 17:00 a 21 horas, y los sábados otras 4 hs.

\* Remuneración devengada \$ 137.174,19



Explica que:

\* El 01/08/22 la empleadora -a través de un letrado apoderado- le comunicó verbalmente su despido.

\* El 02/08/22 la empresa puso en conocimiento de sus clientes habituales la desvinculación con el propósito de que ya no le realicen pedidos de mercadería (adjunta acta que contiene capturas de pantalla de mensajes de texto enviados).

\* El 03/08/22 la empresa le impuso una 1° sanción -amonestación- basada en no entregar informe de ventas y no concurrir a una reunión (lo cual niega que haya sucedido) y le requirió que entregue sus herramientas de trabajo, lo que DIAZ efectivizó el 04/08/22.

\* Impugnó la sanción por basarse en hechos falsos; y dado que la conducta de la empresa fue contradictoria la intimó a que aclare la situación, otorgue ocupación y abone haberes de Julio/22.

\* La empleadora aclaró que el contrato de trabajo seguía vigente, le impuso una 2° sanción -suspensión por 2 días- basada en supuestas inasistencias y lo intimó a que el 15/08/22 retome tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de la relación (art. 244 LCT).

\* Él comunicó su voluntad de continuar trabajando e intimó a que le reintegren las herramientas.

\* Pero la empresa hizo efectivo el apercibimiento y disolvió el vínculo en los términos del art. 244 LCT.



Sostiene que no se reunieron los recaudos necesarios para considerar que existió abandono ya que en todo momento explicitó su voluntad de continuar la relación.

Practica liquidación en base a la mejor remuneración mensual normal y habitual (incluye incidencia de Acuerdo Salarial no remunerativo respecto de la cual plantea inconstitucionalidad) que se compone por liquidación final (antigüedad, preaviso, integración, SAC, vacaciones y 22 días de salarios - descuenta suma percibida a cuenta) e indemnización del art. 2 ley 25.323.

Pide que al capital de condena se adicionen intereses y que estos se capitalicen desde la fecha del distracto hasta la fecha de notificación de la demanda conforme art. 770 inc. B del Código Civil y Comercial.

Funda en derecho y ofrece prueba.

## **2) Contestación**

A fs. 90/105 se presenta KARUWA SAS mediante sus letrados Dres. ... y ... y contesta demanda señalando que:

\* Niega que el 01/08/22 haya comunicado verbalmente la disolución del vínculo y que en los días posteriores haya indicado a los clientes que DIAZ ya no estaba autorizado a tomar pedidos (respecto de estos último plantea nulidad del acta labrada por la Subsecretaría de Trabajo).

\* Relata los hechos por los cuales se impuso al actor una 1° sanción (amonestación) y sostiene que la empresa no le



quitó las herramientas de trabajo sino que este las devolvió voluntariamente.

\* DIAZ persistió en incumplimiento (durante 7 días no asistió a prestar tareas) por lo que se le impuso 2° sanción (suspensión) y se lo intimó a retomar prestación a partir del 15/08/22 bajo apercibimiento de considerar abandono (art. 244 LCT).

\* Se respetaron los principios de razonabilidad y gradualidad de las sanciones, pero el incumplimiento persistió (inasistió otros 4 días) por lo que se efectivizó el apercibimiento disolviendo el vínculo.

Impugna la liquidación practicada, ofrece prueba, pide que se aplique tope por responsabilidad en el pago de costas previsto en el art. 730 CCC y solicita el rechazo de la demanda.

### **3) Trámite procesal**

A fs. 169/171 se abrió la causa a prueba (período que se cerró a fs. 276), tras lo cual emitió dictamen el Ministerio Público Fiscal (fs. 271/272) y se llamaron los autos para sentencia (fs. 273).

### **CONSIDERANDO:**

#### **4) Intercambio postal**

Éste se desarrolló durante el año 2022 en los siguientes términos:

Fs. 24 (03/08)



KARUWA SAS impuso de sanción de amonestación (por no labrar informe ni asistir a reunión) conforme facultad disciplinaria prevista en el art. 67 LCT.

Fs. 25 (05/08)

DIAZ la impugnó conforme la misma norma, e intimó a que se aclare la vigencia del vínculo, se otorguen tareas y se abonen salarios de Julio/22.

Fs. 26 (11/08)

KARUWA SAS aclaró continuidad del vínculo, impuso segunda sanción de suspensión (por no asistir durante 7 días), informó pago de haberes e intimó a retomar tareas a partir del 15/08.

Fs. 27 (16/08)

DIAZ impugnó nuevamente aduciendo que la falta de prestación de tareas obedece a la propia conducta de la empresa que le quitó y no devolvió las herramientas de trabajo, e intimó a que se las reintegren con la finalidad de poder retomar tareas.

Fs. 28 (22/04)

KARUWA SAS comunicó extinción del vínculo por abandono de trabajo.

Fs. 29 (26/08)

El trabajador rechazó la decisión e intimó el pago de indemnizaciones por despido incausado.

Fs. 30 (01/09)



La empresa se mantuvo en su posición.

**5) Plataforma fáctica**

**a) Hechos concordantes**

Las partes son contestes en afirmar que:

\* Celebraron por escrito el contrato de trabajo obrante a fs. 166, y el vínculo se desarrolló en las condiciones allí pactadas (fecha de ingreso, CCT aplicable, jornada y tareas).

\* El 04/08/22 DIAZ hizo entrega de las herramientas de trabajo a la empresa (surge de la documental de fs. 40, cuya autenticidad la demandada originalmente desconoció -fs. 96 punto 8- pero luego reconoció -fs. 172-).

\* A partir de entonces ya no ejecutó tareas.

\* Se produjo el intercambio telegráfico antes reseñado en el que ambos se endilgaron mutuamente la responsabilidad por la falta de prestación de tareas, y que el 22/08/22 desembocó en la comunicación de extinción de la relación laboral por abandono de trabajo en los términos del art. 244 LCT (fs. 28).

**b) Hechos controvertidos no conducentes**

Las partes dieron versiones contradictorias acerca de un supuesto despido directo incausado comunicado verbalmente por la empresa el 01/08/22 (DIAZ afirma que sucedió y KARUWA SAS lo niega).

El hecho carece de relevancia ya que tanto del intercambio telegráfico como de los escritos de demanda y



contestación surge que luego de ello la relación se mantuvo vigente (ambos manifestaron su expresa voluntad en ese sentido especialmente en las misivas de fs. 25, 26 y 27), hasta que finalmente se produjo la extinción el 22/08/22 mediante la misiva de fs. 28.

**c) Hechos controvertidos que sí son conducentes**

i) Comunicación a los clientes para que no le encarguen pedidos

DIAZ afirma que a partir del 02/08/22 la empresa avisó a los clientes que ya no debían dirigirle solicitudes de compra, lo cual sumado a la circunstancia de que desde el 04/08/22 no contaba con herramientas de trabajo (extremo reconocido a fs. 40 y 172) constituyó un obstáculo que le impidió retomar la ejecución de tareas a pesar de su voluntad de hacerlo.

La empresa niega haber dado aquel aviso a los clientes.

ii) Abandono de trabajo

Si bien el trabajador interpeló al empleador para que corrija incumplimientos contractuales (fs. 25), el vínculo se disolvió con la misiva de fs. 28 debido a otro motivo.

Conforme el principio de invariabilidad de causa (art. 231) lo único relevante que debe entonces analizarse para desentrañar si el distracto tuvo justa motivación es si se



configuró o no el supuesto de hecho previsto en el art. 244 LCT (abandono de trabajo).

Ello supone indagar si se reúnen los recaudos de procedencia objetivo (no prestación de tareas por parte del trabajador durante un tiempo prolongado) y subjetivo (que ello se deba a su exclusiva voluntad, es decir que no sea imputable a una conducta obstructiva por parte de la empresa).

## **6) Pruebas**

### **a) Documental**

El ACTOR adjuntó:

\* Constancia de alta fiscal (fs. 31)

\* Recibos de haberes (fs. 19/23)

\* Capturas de pantalla con supuestos mensajes que la empresa envió a los clientes (fs. 33/38)

\* Acta de entrega de herramientas (fs. 40)

\* Misivas (fs. 24/30)

\* Acta labrada por Subsecretaría de Trabajo (fs. 39)

La DEMANDADA adjuntó:

\* Contrato de trabajo instrumentado por escrito (fs. 166) cuya autenticidad no se halla en duda

\* Alta y baja fiscal (fs. 137 y 156)

\* Constancias del legajo laboral (fs. 130/133)

\* Copia de hojas móviles del libro del art. 52 LCT (fs. 138/143 y 150/155)

\* Recibos de haberes (fs. 126/129, 135/136 y 145/148)



\* Misivas (fs. 157/165)

\* Documental del art. 80 LCT (fs. 134, 144 y 149)

**b) Informativa**

\* CORREO ARGENTINO (fs. 211/219)

Confirma fecha de recepción de TCL por la empleadora

\* MOVISTAR (fs. 183/186)

Confirma que el teléfono desde el cual se envió el mensaje transcrito en el acta de fs. 39 corresponde al Sr. M. A. R., y que el teléfono en el cual se recibió el mensaje corresponde al actor.

\* CLARO (fs. 204) y PERSONAL (fs. 189)

No aportan nada útil

**d) Testimonial**

J. J. B. (fs. 240) es titular de un comercio denominado Antulauquen. El actor era vendedor de KARUWA SAS. Pasaba por el comercio 1 o 2 veces por semana a ofrecer productos, el testigo le encargaba algunos, el actor los anotaba en una carpeta y luego a los pocos días le entregaba la mercadería. Si necesitaba comunicarse con él por teléfono eventualmente le escribía ya que sabía que DIAZ contaba con dos teléfonos (uno personal y uno de la empresa). Se lo interroga como testigo de reconocimiento del documento de fs. 36 y reconoce su autenticidad. Señala que el 03/08/22 recibió un mensaje de Whatsapp de una persona llamada R. que se presentó como empleada de KARUWA SAS y que le indicó que a partir de ese



momento los pedidos los empezaría a efectuar ella a través de ese medio, y desde entonces el dicente ya no le compró a la empresa.

N. M. P. (fs. 241) es titular de un comercio denominado Tijuana. El actor era vendedor de KARUWA SAS. Pasaba por el comercio 2 veces por semana a ofrecer productos, el testigo le encargaba algunos y el actor a los pocos días le entregaba la mercadería. También era frecuente que se comunicaran por teléfono, concretamente por aplicación Whatsapp. Se lo interroga como testigo de reconocimiento del documento de fs. 34 y reconoce su autenticidad. Señala que recibió un mensaje de Whatsapp de una persona que se presentó como empleada de KARUWA SAS y que le indicó que a partir de ese momento los pedidos los empezarían a efectuar a través de ese medio.

V. C. M. (fs. 242) es titular de un comercio denominado Palacho. El actor era vendedor de KARUWA SAS. Pasaba por el comercio 1 vez por semana a ofrecer productos, la testigo le encargaba algunos, el actor los anotaba en una carpeta y luego le entregaba la mercadería. A veces también se escribían por teléfono mediante Whatsapp. Se la interroga como testigo de reconocimiento del documento de fs. 33 y reconoce su autenticidad. Señala que recibió un mensaje de Whatsapp de una persona llamada R. que se presentó como empleada de KARUWA SAS, le indicó que DIAZ ya no tomaría pedidos y que a partir de ese



momento se efectuarían por ese medio. Desde entonces la dicente ya no les compró.

C. C. A. S. (fs. 243) junto con su esposa tenía un comercio denominado El Buho. El actor era vendedor de KARUWA SAS. Pasaba por el comercio 1 o 2 veces por semana a ofrecer productos, la testigo le encargaba algunos, el actor los anotaba en una carpeta y luego le entregaba la mercadería. A veces también se escribían por teléfono mediante Whatsapp. Se la interroga como testigo de reconocimiento del documento de fs. 37 y reconoce su autenticidad. Señala que el 03/08/22 recibió un mensaje de Whatsapp de una persona llamada R. que se presentó como empleada de KARUWA SAS, le indicó que DIAZ ya no pertenecía a la empresa y que a partir de ese momento se efectuarían por ese medio. Desde entonces el dicente ya no les compró.

C. M. B. (fs. 257) declaró: "respecto a la demandada, soy empleado (...) Si tres meses aproximadamente A LA SEPTIMA: Yo viaje para capacitarlos en el trabajo A LA OCTAVA: Tenia que vender A LA NOVENA: 3 o 4 meses. A LA DECIMA: Las veces que viajé para Junín, consté que hizo unos 6 clientes. UNDECIMA. Tuve que repartir, cobrar y hay cosas que no se cobraron. Él no se presentó a trabajar, no sé porque se fue. DOCE: Los clientes me manifestaron que dejó de visitarlos. Los clientes eran de San Martin de los Andes



R. M. C. B. (fs. 258) declaró: "Tengo relación laboral (...) A LA SEXTA: Sí trabajó en el año 2022, Junio, Julio, Agosto puntualmente. A LA SEPTIMA: Solo le contestaba por watsapp algunos precios y consultas. A LA OCTAVA: Era vendedor preventista. A LA NOVENA: Trabajó 3 meses me parece (...) mis compañeros tuvieron que visitar a clientes ante la ausencia del actor.

## **7) Valoración de la prueba**

### **a) Reglas**

El valor convictivo de estos medios debe apreciarse según el estándar de la sana crítica previsto en el art. 386 del Código Procesal, máximas de valoración que consisten en "aquellas reglas que son aconsejadas por el buen sentido aplicado con recto criterio, extraídas de la lógica, basadas en la ciencia, en la experiencia, y en la observación para discernir lo verdadero de lo falso" (Cámara de Apelaciones del Interior, "Gorriz C/ Expreso Colona, 23/04/20); "Ninguna ley indica cuáles son estas reglas. Ellas conforman un sistema que concede a la magistratura la facultad de apreciar libremente la prueba, pero respetando las leyes de la lógica y las máximas de la experiencia (...). La sana crítica es la consecuencia de un razonamiento integrado en el cual se conectan coherentemente los hechos y las pruebas aportadas para llegar al derecho aplicable (...)" (TSJ, Acuerdo N° 06/15 "Fuentes Pacheco").



**b) Comunicación a los clientes para que no le encarguen pedidos**

De los elementos obrantes a fs. 33/34 y 36/37 (capturas de pantalla cuya autenticidad fue reconocida por los testigos de fs. 240/243) surge sin hesitación que el 03/08/22 la empresa -a través de una empleada llamada R., posiblemente la declarante de fs. 258- le comunicó a varios clientes habituales de San Martín de los Andes que no debían efectuar pedidos de mercadería a DIAZ porque este ya no se encontraba autorizado a tomarlos.

**c) Devolución de las herramientas de trabajo**

De la documental de fs. 39 surge que el mismo día (03/08/22) la patronal le envió un mensaje a DIAZ en el que le ordenó devolver las herramientas de trabajo (folletería y teléfono). Si bien al contestar demanda peticiona que se declare la nulidad del acta, el planteo es inatendible porque se trata de un instrumento público que hace plena fe (art. 296 del Código Civil y Comercial) y cuya validez no fue atacada por la vía procesal pertinente (incidente de redargución cfr. art. 395 del Código Procesal).

Se halla probado con certeza que el mensaje provino de la empleadora y fue recibido por el trabajador porque así surge de la informativa de fs. 183/186.

Y de la documental de fs. 40 -cuya autenticidad está reconocida a fs. 172- se desprende que efectivamente al día



siguiente (04/08/22) DIAZ cumplió la orden de la patronal (a lo cual estaba obligado cfr. art. 86 LCT) entregando en devolución las herramientas de trabajo. Es decir, no las devolvió por su propia voluntad sino por una orden expresa de la empleadora.

**d) Testigos C. B. y R. C. (fs.257/258)**

Sus declaraciones nada aportaron respecto de hechos que sean relevantes y conducentes para la solución de la litis.

**e) Conclusiones fácticas**

La empleadora impuso dos sanciones disciplinarias (fs. 24 y 26) pero el trabajador las impugnó en debido tiempo y forma (fs. 25 y 27) acorde a lo normado en el art. 67 LCT y con justa razón, pues no está demostrado que DIAZ haya incurrido en los incumplimientos contractuales que la patronal le endilgó al amonestarlo y luego suspenderlo.

Nótese al respecto que:

\* El 03/08/22 la empresa le ordenó que devuelva las herramientas (fs. 39), lo que el actor cumplió al día siguiente (fs. 40).

\* Además le indicó a los clientes que DIAZ ya no estaba autorizado a tomar pedidos (fs. 33/34, 36/37 y 240/243).

\* Esto naturalmente le impidió al trabajador ejecutar sus tareas habituales. Por esa razón exhortó a la patronal que se reestablezcan las condiciones anteriores y se le otorgue ocupación efectiva, es decir le requirió fundadamente que cumpla con la obligación prevista en el art. 78 LCT.



\* Pero la patronal, en lugar de acceder, lo sancionó por no prestar tareas (fs. 26).

Como se ve, tal punición fue infundada porque el trabajador estaba impedido de prestar tareas debido precisamente a la conducta de la empleadora. Es decir que esta obró quebrantando el deber de buena fe (art. 62 LCT).

KARUWA SAS tuvo ocasión de revertir la situación porque DIAZ mostró indudablemente su voluntad de conservar la relación (de fs. 27 surge que requirió la devolución de las herramientas con el propósito de retomar tareas), pero en lugar de acceder optó por extinguir el contrato (fs. 28) contrariando así el principio que emana del art. 10 LCT.

**8) Abandono de trabajo - Diferencia con la simple falta de prestación de tareas**

No se reunieron entonces los elementos que caracterizan a la figura del abandono de trabajo prevista en el art. 244 LCT pues el obrar del actor traslució inequívocamente su *voluntad de continuar la relación*.

Y aquí está el yerro del empleador, pues confunde dos situaciones diversas que en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo están regidas por normas distintas:

\* DESPIDO CON JUSTA CAUSA:

Una es la inobservancia por parte del trabajador de la obligación de asistir y prestar servicios (art. 84 LCT).



Ello lógicamente puede implicar -dependiendo de la magnitud del incumplimiento y siempre que se respeten los principios de progresividad de sanciones previas y razonabilidad- que el empleador pueda sentirse gravemente injuriado al punto de no consentir la prosecución de la relación y por ende comunicar el despido con justa causa (art. 242 LCT).

\* ABANDONO DE TRABAJO:

Y otra muy distinta es que el trabajador, previa constitución fehaciente en mora, no se reintegre al trabajo y con ello devese una voluntad inequívoca de extinguir la relación (art. 244 LCT). Para que ello ocurra lógicamente la extensión de la inasistencia debe ser mayor que en el caso anterior al punto de traslucir de manera inequívoca la voluntad abdicativa y con ello desplazar el principio de conservación del contrato que prevé el art. 10 de la ley.

Las constancias reseñadas (fs. 25 y 27) develan que la voluntad del trabajador no era abandonar la relación sino precisamente lo contrario: pretendía ejecutar tareas, pero la conducta de la patronal (quien le quitó los instrumentos necesarios y le avisó a los clientes que ya no estaba autorizado a tomar pedidos) lo impidió por completo.

La diferencia entre ambas figuras jurídicas fue puesta de resalto con toda claridad por el Tribunal Superior de Justicia que al respecto sostuvo:



*"Si bien no puede desconocerse que el abandono de trabajo tiene como núcleo la ausencia continuada y duradera del dependiente a su puesto de trabajo, la cuestión deja de ser sólo un caso de incumplimiento contractual, porque pasa a ser, además, una manifestación de no querer seguir adelante con el contrato laboral (cfr. Jorge Rodríguez Mancini (director), Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada, T. IV, La Ley, Buenos Aires, 2007, pág. 381). Este animus abdicativo, en la propia esfera de injerencia del trabajador, es el componente que distingue esta tipología extintiva. Por este recaudo se logra diferenciar la injuria específica del abandono, de la que corresponde a las ausencias reiteradas de un trabajador incumplidor de la obligación básica a la que alude el artículo 84 de la L.C.T.; es decir, la de un "faltador" injustificado. Y de allí, la confusión que se advierte en las instancias de grado, como bien lo pone de resalto el quejoso en su pieza recursiva, ahora bajo examen. Puesto que, conforme lo explicitado supra, una cosa es el incumplimiento producto del deber de concurrir a prestar servicios en tiempo oportuno, y otra, el comportamiento de abdicación de la relación laboral misma, como manifestación tácita de una voluntad rescisoria unilateral. Las repetidas inasistencias, que denotan la conducta cuestionable de un empleado "faltador", que repite infracciones de esta índole, se subsumen en el concepto de injuria prescripto por el artículo*



242 de la L.C.T. Tal conducta, puede facultar un despido con causa, basado en dicha causal. En efecto, la divergencia sustancial de ambas figuras se conforma en el hecho de que, en este último supuesto, se está frente a un dependiente que no cumple con las obligaciones del débito laboral, mas no ante un trabajador cuya intención es abandonar la relación, conforme fuera planteado por las partes en sus comunicaciones epistolares. Eduardo O. Álvarez expone que la postura que propugna la existencia de abandono de trabajo ante la falta de prueba de las alegaciones telegráficas efectuadas al responder la intimación, en los términos del artículo 244 de la L.C.T., con las que se intentó justificar las ausencias, a su entender, es errónea, porque implica prescindir de la finalidad y alcances de una norma que debe ser interpretada con criterio restrictivo, en la inteligencia que consagra una injuria específica que valida con autonomía el despido directo. Esta tesis soslaya la intención de abandonar, porque -agrega- si bien una justificación que no se acredita es equiparable, jurídicamente, a una justificación inexistente o no aducida, no se advierte que el diseño legal, al crear una constitución en mora específica, exija 'algo más que el mero incumplimiento de la obligación: la omisión de una conducta ratificatoria de la vigencia del contrato ante la concreta intimación para que comparezca a trabajar (cfr. aut. cit., "Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la



*relación laboral”, Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo- II, Ed. Rubinzal- Culzoni, Santa Fé, 2000, págs. 75/84). En igual sentido la jurisprudencia ha dicho: “Las inasistencias no implican de por sí abandono de trabajo, ya que en las primeras el trabajador mantiene el deseo de volver al empleo, mientras que la figura del abandono importa la voluntad de no retomar tareas”(Conf. CNTrab. Sala X, 34/02/2005, “Palavecino c. Pinto”, DT, 2005-978) (...) Para la configuración, como causal extintiva, sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de dos elementos. Uno material, que consiste en que el trabajador está ausente de su puesto de trabajo en un momento en que debería estar cumpliendo con el débito laboral. El trabajador tiene obligación de ponerse a disposición de su empleador con la asiduidad y puntualidad establecida en el contrato. Por consiguiente, toda omisión a estas obligaciones configura per se un incumplimiento contractual que faculta a la patronal a intimarlo a reincorporarse automáticamente. Y otro inmaterial, conformado por la intención del dependiente de no volver a brindar sus obras o servicios normales y habituales en ese empleo” (Tribunal Superior de Justicia, Secretaría Civil, “BUSTOS CAMPOS GONZALO ALONSO C/ BURGOS EDUARDO S/ COBRO DE HABERES”, Expte. nro. 96 - año 2006, 03/02/2009, SD 01/09).*



Concordantemente la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería con competencia en la II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales ha señalado:

*"La doctrina ha distinguido tradicionalmente entre el abandono como incumplimiento y como renuncia. Este último, que equivale a la tácita manifestación de voluntad del trabajador de dar por terminada la relación, tratado al considerar los supuestos de extinción por voluntad concurrente de las partes. El abandono constitutivo de injuria, es decir, la hipótesis del simple conjunto de inasistencias continuas y no justificadas que previa constitución en mora puede constituir justa causa de despido, el abandono como incumplimiento consiste en la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador.- El artículo 244 de la LCT introduce un recaudo adicional en la decisión de finalizar el vínculo con invocación de esta injuria, al establecer la obligación de intimación previa por el plazo que impongan las modalidades del caso, sin el cumplimiento de este requisito, el empleador se encontraría obligado a resarcir económicamente al trabajador por su decisión. Cuando el empleador intima debe, además, aclarar el apercibimiento de considerar al trabajador incurso en la situación de abandono. La hipótesis de incumplimiento que aquí se analiza se equipara al abandono, por esa razón no debe confundirse este incumplimiento con la injuria que podría verse configurada con*



*el ausentismo reiterado, pero no continuo del trabajador. Más allá de analizar este supuesto a la luz de las consideraciones generales sobre la evaluación de la gravedad de la falta, este último caso no requiere intimación, ya que no supone un indicio de abandono definitivo del puesto de trabajo sino una deficiente calidad en la prestación de servicios. Como no toda ausencia supone la intención del trabajador de abandonar el empleo, frente a la ausencia es necesario determinar que el ánimo del trabajador sea el no reintegrarse (Ackerman- Tosca, Tratado de derecho del trabajo, Ed. Rubinzal- Culzoni, t. IV, p. 202).- Se ha explicado también que el abandono de trabajo (abandono renuncia) implica un prolongado alejamiento de la empresa no explicado que traduce un comportamiento inequívoco en el sentido de dejar la relación laboral. El abandono incumplimiento, en cambio, supone que el trabajador no ha satisfecho su débito consistente en la concurrencia al trabajo, sin causa que lo justifique. Esta inasistencia configura una injuria que -en determinadas circunstancias- autoriza a disponer el despido. La irrenunciabilidad de derechos está dispuesta por la ley de contrato de trabajo (art. 12) como condición para contratar o para supeditar la subsistencia del vínculo por eso la ley le acuerda validez al abandono voluntario del vínculo por el trabajador cuando su actitud es inequívoca en tal sentido (art. 244 LCT). (CNAT, sala VII, 28.10.1997, Silva Benito I. c. Consorcio Charcas 3217, DT 1998-*



B-2440).- Al respecto se ha destacado que no debe confundirse el abandono de trabajo con la no prestación de tareas, ya que la idea de "abandono incumplimiento", aunque no exige la duración que requiere el "abandono renuncia", sí exige cierto tiempo continuado de ausencia con silencio, vale decir sin intentar justificarla. (CNAT, sala VI, 26.5.1986, Candia de Boillat c. Rossi Perez SA, TySS 1986- 1017).- Si el actor acusó al demandado de haberle negado trabajo y la demandada como respuesta negó la existencia de dicha negativa y del despido y a su vez atribuyó al trabajador el haber hecho abandono del trabajo correspondía que la accionada probara tanto el hecho del abandono como el cumplimiento de las formalidades que prevé la ley de contrato de trabajo para el contrato se disuelva con tal motivo (CNAT, sala VI, 23.7.1976, Kiryszko c. Iñiguez).- Para que se configure el abandono de trabajo debe determinarse que el ánimo del trabajador es el de no reintegrarse a sus tareas (máxime tratándose de ausencia de pocos días) ya que no toda ausencia permite inferir la existencia de ese elemento subjetivo. De ahí que si el trabajador no justifica su ausencia, el empleador está eximido de pagar los salarios correspondientes (arts. 103 y 209 de la LCT), pero nunca considerarlo incurso en abandono de trabajo, pues para ello es necesario que se configure el elemento subjetivo que permita inferir que el ánimo de trabajador es el de no reintegrarse a sus tareas (Fernández Madrid, Tratado práctico de derecho del



*trabajo, Ed. La Ley, t. II, p. 1876 y ss.) (...) "Para que se configure como causal específica de despido el abandono de trabajo tipificado por el art. 244 L.C.T., se requiere la concurrencia de una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar y la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo: la no concurrencia al trabajo, y el otro de tipo subjetivo: que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, porque no toda ausencia refleja la existencia de ese elemento subjetivo" (...) "El abandono de trabajo regulado en el art. 244 LCT, supone la verificación de un elemento objetivo, cual es la verificación de la ausencia al trabajo en oportunidad en que debiera estar prestando tareas, de un elemento formal, la intimación a prestar tareas bajo apercibimiento de despido por abandono de trabajo, y de un elemento subjetivo, conformado por el animus o intención del trabajador de abdicar de su puesto de trabajo. En esta perspectiva los términos de la norma no admiten la configuración del abandono de trabajo al que alude la mencionada norma en supuestos en que el trabajador alega alguna causa para evitar la prestación, aunque luego esa causa no se acredite o no resulte atendible e inclusive resulte reprochable, pues en esos casos no se abandona la relación, sino que se invoca un motivo para no cumplir con la obligación prevista en el art. 84 LCT, causa que puede ser controvertida e incluso conformar la base de un incumplimiento relevante, pero*



*no permite concluir que existió voluntad concluyente de abandonar su trabajo" (...). "En el caso de autos no se verifica la existencia del elemento subjetivo necesario para la configuración de la figura del abandono de trabajo... Las comunicaciones efectuadas por el trabajador, revelan en todo momento su intención de mantener el vínculo laboral, no obstante el hecho objetivo que la intimación efectuada por el empleador, no fue contestada en tiempo oportuno (es decir dentro de las 24 hs.), ya que esta sola circunstancia no constituye prueba por sí misma del abandono de trabajo" (...)*

*"Con los elementos probatorios que aporta la actora, en especial los certificados médicos extendidos por su médico tratante, acredita que dicha circunstancia obedecía al hecho de encontrarse bajo licencia médica, ergo se encontraba médicamente imposibilitada para concurrir a trabajar y por lo tanto su ausentismo devenía justificado, lo que de suyo implica que la decisión de la empleadora de despedirla por abandono de trabajo carece de la justa causa exigida por la ley. Señalo que en este sentido la jurisprudencia ha dicho que "si el actor acredita con su certificado médico, que debía abstenerse de prestar servicios, aparece a todas luces arbitrario que se disponga la ruptura del contrato de trabajo, aduciendo que se produjo una inconducta del trabajador. En atención a ello se declara injustificado el despido dispuesto por la patronal y se mandan pagar las indemnizaciones por despido incausado e*



*injustificado" (CNAT, sala V, 2/12/81, DT XLII, A. 427, Autos: "Ibáñez Antonio M. c. Centenera Fábrica Sudamericana de Envases"). En conclusión, el abandono de tareas en que la accionada pretende sustentar su decisión de dar por terminada la relación, no resulta evidenciado pues la actora en modo alguno incurrió en el incumplimiento previsto en el art. 244 LCT, no existiendo en autos ningún elemento probatorio que evidencie en aquella una sustracción voluntaria a su fundamental deber de prestación de tareas, con lo cual falta la existencia del elemento subjetivo volitivo que requiere la norma para la configuración del abandono incumplimiento prescripto" (Cámara de Apelaciones del Interior "SERRANO ENRIQUE OMAR C/ BUAMSCHA ALBERTO YAMIL S/INDEMNIZACION POR DESPIDO", Expte. N° 41171/15, 25/07/17).*

El criterio fue reiterado invariablemente por ese tribunal en numerosos precedentes ("MORAGA SEGUEL SONIA C/ CAMINO ARRAYAN SRL S/DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS" Expte. N° 7457/15 del 05/09/17; "COLILUAN MARIA LUISA CRISTINA C/ TEBERNA LILIA ANAY S/ DESPIDO" Expte. N° 50592/17 del 21/03/19; "CURRUHUINCA DIEGO ALBERTO C/ TORIBIO HERNANDO DAVID S/DESPIDO" Expte. N° 59750/19 del 21/10/22; "BUSTAMANTE JONATAN MARCELO C/ UNIMATIC S.R.L. S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES" Expte. N° 57325/19 del 22/12/22; "RAMIREZ GLADIS DEL CARMEN C/ SPINA DIEGO MARTIN S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES", Expte. N° 71011/20 del 02/03/23; "RODRIGUEZ MARIA EUGENIA C/ DE LA CRUZ CARLOS A



S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES" Expte. N° 70627/20 del 02/03/23;  
"DILASCIO VALERIA SILVANA C/ GLUZMAN ELIAS MARTIN S/ DESPIDO"  
Expte. N° 73429/22 del 10/0/24, entre otros) de los que se  
extrae que la figura del art. 244 LCT es inaplicable cuando el  
trabajador manifiesta su voluntad de continuar la relación. Al  
respecto señaló:

*"cuando, intimado el trabajador, éste responde invocando una circunstancia que alega para justificar el incumplimiento de su obligación de prestar servicios, ello interrumpe el "iter" del abandono, en cuanto excluye su intención de abandonar la relación. Antes bien, constituye una manifestación implícita de su intención de continuar ejecutándola"* ("CAÑUEMILLA SANDRA ANAHI C/GARCÍA MARÍA JIMENA S/DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS", Expte. N° 9013/17 del 20/02/20).

Comparto plenamente lo afirmado en los precedentes citados, cuyas conclusiones resultan trasladables al caso.

Si la manifestación de voluntad del trabajador de continuar la relación ya impide considerar que existe abandono en los términos del art. 244 LCT, mucho menos la figura resulta aplicable cuando -como en el caso- el operario no solamente explicitó esa voluntad sino que además se vio impedido de prestar tareas debido a un incumplimiento contractual proveniente de la contraparte.

**d) Conclusión**



Por todo ello la ruptura del contrato que la patronal dispuso por abandono de trabajo en los términos del art. 244 LCT (fs. 28) no se ajusta a derecho ya que no puede considerarse que esa fue la intención del actor.

En consecuencia el despido debe tenerse por efectuado el 22/08/22 sin justa causa, dando así lugar a que prospere la demanda en lo atinente a las indemnizaciones por extinción del vínculo.

#### **9) Indemnizaciones por extinción del vínculo**

Resta entonces analizar la atendibilidad de los diversos rubros reclamados.

Dada la ruptura del vínculo laboral sin justa causa la empleadora deberá abonar:

a) Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT) por 1 periodo.

Dado que el rubro tiene naturaleza indemnizatoria y no salarial ello impide el devengamiento del sueldo anual complementario sobre tales sumas, y entonces este ítem (SAC s/ antigüedad) se desestima.

b) Indemnización por preaviso (art. 232) por 1 periodo, con más su incidencia en SAC.

c) Indemnización integración mes de despido (art. 233) por 9 días, con más su incidencia en SAC.

d) Sueldo anual complementario del 2° semestre/22 (art. 123 LCT).



e) Indemnización por vacaciones pendientes del año 2022 (arts. 150 y 156 LCT) por 5,48 días (en caso de haber prestado servicio durante todo el año el actor hubiera derecho a descansar 14 días de modo pago, pero sólo alcanzó a trabajar durante 143 días).

f) Haberes proporcionales Agosto/22 (22 días).

**10) Art. 2 de la ley 25.323**

Procederá esta indemnización ya que con su actitud renuente (fue intimado a pagar lo adeudado según consta a fojas 29 pero se negó) el deudor obligó al acreedor a iniciar este litigio para poder percibir el cobro del crédito.

**11) Mejor remuneración mensual, normal y habitual**

a) Composición

Del Acta Acuerdo celebrada el 21/04/22 entre los representantes colectivos de trabajadores y empleadores (disponible para consulta online en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/267177/20220722>), la cual fue homologada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Secretaría De Trabajo) mediante Resolución N° 826/22, surge que la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada por el actor correspondió al mes de Agosto/21 y ascendió a:

\* \$ 137.174,19 si se computan las sumas no remunerativas

\* \$ 102.390,51 si no se computan



**b) Planteo de inconstitucionalidad**

La parte actora pide que se compute cualquier suma de dinero pagada por el empleador, a cuyo fin pide que se declare la inconstitucionalidad de normas que dispongan lo contrario.

El Ministerio Público Fiscal considera que el planteo debe acogerse conforme lo normado por el art. 1 del Convenio OIT N° 95 que establece una definición amplia del concepto de remuneración (fs. 271/272).

En la cláusula 1 incisos a, b, c y d del acuerdo salarial los representantes colectivos de ambas partes pactaron que la patronal pagaría a cada trabajador un aumento salarial a liquidarse desde Abril a Agosto/22 con carácter "no remunerativo".

Pese a la denominación que se le dio en el acuerdo salarial negociado entre los representantes colectivos, esta suma posee netamente carácter remuneratorio ya que es debida al trabajador por poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador conforme la definición dada por el art. 1 del Convenio OIT N° 95 y de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación ("González c/ Polimat" 19-05-2010 y "Pérez c/ Disco" fallos 332:2043) y reiterados precedentes del tribunal de alzada local ("ANTILEO VICTOR ALEJANDRO C/ SECURITAS ARGENTINA S.A. S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", Expte. N° 52500/17; "HELTZEL MARTIN ANTONIO C/ SECURITAS ARGENTINA S.A. S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", Expte.



N° 52458/17; "MACIEL ARIEL GUSTAVO C/ SECURITAS ARGENTINA S.A. S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", Expte. N° 52459/17 y "CARRERA ARTURO FABIAN C/ SECURITAS ARGENTINA S.A. S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", Expte. N° 52460/17, todos de fecha 12/02/2019).

**c) Conclusión**

Entonces la mejor remuneración mensual, normal habitual asciende a \$ 137.174,19 incluyendo sumas no remunerativas.

**19) Liquidación**

**a) Capital**

En consecuencia habrá de estarse a la siguiente liquidación (conforme art. 40 de la ley 921) que se practica teniendo en cuenta:

\* Fecha de inicio 01/04/22

\* CCT N° 130/75

\* Categoría profesional Vendedor B

\* Jornada 8 horas por día de lunes a viernes, y los sábados 4 hs.

\* Mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en Agosto/22 por \$ 137.174,19

\* Fecha de egreso 22/08/22 por despido sin justa causa.

Bajo esos parámetros corresponde:

Indemnización art. 245 LCT (1 periodo)	\$ 137.174,19
Preaviso (art. 232 LCT) 1 periodo	\$ 137.174,19



SAC s/ preaviso	\$ 11.431,18
Integración mes de despido (art. 233) 9 días	\$ 39.824,77
SAC s/ integración	\$ 3.318,73
Vacaciones proporcionales/22 (art.156) 5,48 días	\$ 30.068,58
SAC proporcional 2° semestre 2022 (art. 123)	\$ 45.724,73
Haberes proporcionales Agosto/22 (22 días)	\$ 97.349,42
Indemnización art. 2 Ley 25.323	\$ 157.086,57
Subtotal	\$ 653.152 ,36
Descuento suma percibida art. 260 LCT (fs. 10 y 23)	(- \$ 68.895)
Total	\$ 590.257,36

**b) Tasa de interés**

Los intereses devengados por ese capital deben calcularse desde que cada suma es debida a razón de la siguiente tasa:

**1°)** En el primer período comprendido desde la mora (22/08/22) y hasta el día 31/03/24, conforme 2,5 veces la tasa activa del Banco Provincia del Neuquén SA.

Ello es mecanismo idóneo para salvaguardar la integridad del crédito del trabajador conforme manda el art. 14 bis de la Constitución Nacional, por cuanto en ese período de



tiempo el fenómeno inflacionario provocó una notable depreciación del valor de la moneda cuyas consecuencias se mitigan aplicando ese interés agravado tal como sostuvo en reiteradas ocasiones la Cámara de Apelaciones del Interior ("MINGO" Expte. N° 82141/18; "ALBAICETA" Expte. N° 82438/18; "LAZCANO" Expte. N° 97304/20; "GONZÁLEZ ERICES" Expte. N° 69312/15, "VILLALOBOS" Expte. N° 82587/18, "COCARO" Expte. N° 45329/19; "GONZÁLEZ" Expte. N° 58148/19; "CAVALLARO" Expte. N° 15003/20; "MORALES" Expte. N° 71700/21, entre muchos otros a cuyos fundamentos me remito).

2°) En el segundo período comprendido desde el día 01/04/24 y hasta que se practique la planilla de liquidación, conforme a la tasa activa simple del Banco Provincia del Neuquén SA.

Ello con la misma antedicha finalidad (salvaguardar la integridad del crédito de origen laboral) y ponderando todos los factores económicos que inciden en la ecuación, a saber:

i) Que en este segundo lapso el fenómeno inflacionario, aunque persiste, mermó notoriamente en su grado de intensidad.

En razón de ello en este segundo período la tasa activa simple BPN SA resulta suficiente para cumplir con la doble función de compensar los menoscabos que sufrió el trabajador tanto derivados de la depreciación del valor de la



moneda (daño causado por la inflación) como de la privación de su capital (daño causado por la mora).

En este sentido comparto la siguiente reflexión del miembro del Tribunal Superior de Justicia Dr. Roberto German Busamia que en el actual escenario económico estima idónea la aplicación de este interés en casos de créditos sin tasa legal (cfr. art. 768 inciso c del Código Civil y Comercial):

*"para todos los casos judiciales que no tengan una tasa de interés establecida por la ley, que así como se ha señalado una fecha de corte en la determinación de las tasas de interés en enero del año 2021 -por distorsión ante la insuficiencia de la tasa de interés activa del Banco Provincia del Neuquén (BPN)-, también debería considerarse otro punto de quiebre en el mes de marzo de 2024 y retomarse a partir de esta última fecha la aplicación de la tasa activa del BPN"* (TSJ en pleno, "TROTELLI", Ac. N° 1/25, Expte. N° 73647/22, 13/03/25, voto del Dr. Busamia).

ii) Que -según se señala más abajo- se capitalizarán los intereses (art. 770 del Código Civil y Comercial), lo que sin dudas surtirá efectos de suficiente reparación del daño moratorio.

Pondero entonces que en el segundo período analizado (01/04/24 en adelante) la disminución en el ritmo de depreciación de la moneda torna improcedente emplear una tasa de interés agravada, pues ello combinado con la aplicación del



anatocismo podría derivar en un resultado que resulte confiscatorio para el deudor por su exorbitancia, lo cual es deber de la magistratura evitar según puso de resalto la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re "Oliva" (Fallos: 347:100).

En resumen la aplicación de las tasas de interés mencionadas precedentemente se halla justificada en una razonable ponderación y balance de todas las variables en juego: necesidad de preservar la intangibilidad del valor del crédito, especial protección constitucional que merece el acreedor por su condición de trabajador (art. 14 bis CN), costo medio del dinero en la Provincia del Neuquén representado por el interés que percibe el banco oficial, impacto del fenómeno inflacionario, impacto del anatocismo, etc.

**c) Capitalización de intereses**

Procede el pedido de capitalización de intereses previsto en el art. 770 inciso b del Código Civil y Comercial el deudor no pagó la prestación debida en sede extrajudicial, y ello motivó el inicio del presente litigio.

En consecuencia, en la oportunidad procesal prevista en el art. 51 de la ley 92 deberán:

1°) Calcularse los intereses devengados desde el distracto (22/08/22) hasta el día de la notificación de la demanda (09/06/23). Estos intereses se adicionarán al capital pasando a formar parte de él (art. 770 inc. b del CCC).



2°) En base a este nuevo monto del capital se calcularán intereses desde el día siguiente (10/06/23) hasta el momento de practicarse la planilla.

#### **20) Costas**

Las costas serán soportadas por la parte demandada en su carácter de vencida (art. 68 CPCC y 17 ley 921).

Y corresponde diferir la regulación de los honorarios correspondientes a los profesionales intervinientes hasta tanto obre en autos liquidación aprobada (artículos 20 y 47 de la Ley 1594).

#### **21) Planteo de aplicación de límite en la responsabilidad por costas**

La demandada peticiona que se apliquen las limitaciones que en materia de responsabilidad por costas establece el art. 730 del Código Civil y Comercial, más ello es improcedente porque:

\* El ordenamiento laboral prevé otra norma más específica (art. 277 LCT) que por ende desplaza a la invocada.

\* Tanto el Tribunal Superior de Justicia como la Cámara de Apelaciones del Interior señalaron en numerosas oportunidades que las limitaciones que en materia de responsabilidad por costas disponen ambas normas (art. 730 del CCC en el proceso civil y art. 277 LCT en el proceso laboral) son inaplicables en esta jurisdicción pues son materia reservada que la Provincia del Neuquén no delegó en el gobierno



federal conforme lo previsto en los arts. 5, 75 inc. 12 y 121 de la Constitución Nacional (TSJ en "YÁÑEZ, SERGIO ALBERTO C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO CON ART" del 05/02/21 y Cámara de Apelaciones del Interior en "ROLDAN" 11/05/21, "CANDIA" 11/05/21, "MAGGIORA" 17/06/21, "IBAÑEZ" 30/06/21, "SACCO" 06/07/21, "GARRIDO" 08/07/21, "BALDES" 29/07/21, "FRANCO" 06/08/21, "OSES" 24/08/21, "VILLEGAS" 02/09/21 entre otros).

Por lo expuesto;

**F A L L O:**

I.- Hacer lugar a la demanda y en consecuencia condenar a KARUWA SAS a pagar a FABRICIO EDUARDO ALEJANDRO DIAZ bajo apercibimiento de ejecución la suma de PESOS QUINIENTOS NOVENTA MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS (**\$ 590.257,36**), más los intereses moratorios que en la oportunidad procesal prevista en el art. 51 de la ley 921 serán calculados del siguiente modo:

**a) Tasa aplicable**

**1°)** Desde el **22/08/22** y hasta el día **31/03/24**, a razón de 2,5 veces la tasa activa del Banco Provincia del Neuquén SA.

**2°)** Desde el día **01/04/24** y hasta que se practique la planilla de liquidación, a la tasa activa simple del Banco Provincia del Neuquén SA.

**b) Anatocismo**



1°) Se calcularán los intereses devengados desde el **22/08/22** hasta el **09/06/23** y se adicionarán al capital pasando a formar parte de él (art. 770 inc. b del CCC).

2°) En base a este nuevo monto de capital se calcularán intereses desde el día siguiente (**10/06/23**) hasta el momento de practicarse la planilla.

II.- Declarar la inconstitucionalidad de la Resolución N° 826/22 dictada por la Secretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

III.- Imponer las costas a la parte demandada vencida (art. 17 de la ley 921 y artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial).

IV.- Diferir la regulación de los honorarios correspondientes a los profesionales intervinientes hasta tanto obre en autos liquidación aprobada (artículos 20 y 47 de la Ley 1594).

V.- Una vez firme esta decisión, devuélvase la documentación original a las partes.

VI.- REGÍSTRESE y NOTIFÍQUESE electrónicamente.

**Dr. Santiago Montorfano**  
**Juez**