



ACUERDO: En la Ciudad de Zapala, Departamento del mismo nombre de la Provincia del Neuquén, a los cuatro -04- días del mes de julio del año 2025, la Sala I de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con los señores Vocales, doctores Pablo G. Furlotti y Manuel Castañon López, con la intervención de la Secretaria de Cámara, Dra. Norma Alicia Fuentes, dicta sentencia en estos autos caratulados: "**P. J. L. C/ VISERMIN SRL S/ DESPIDO**", (Expte. JZA1S2 Nro.: 75516, Año: 2022), del Registro de la Secretaría 2 del Juzgado Civil, Comercial, Laboral de Minería y Juicios Ejecutivos N° 1 de la III Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Zapala.

De acuerdo al orden de votos sorteado, el **Dr. Manuel Castañon López** dijo:

I. Introducción

El 1/4/2025 se dictó sentencia de primera instancia en la que se condenó a VISERMIN SRL a abonar a J. L. P. la suma allí consignada en concepto de indemnización por despido, con más los intereses allí dispuestos. Impuso las costas a la accionada y difirió la regulación de honorarios.

Disconforme la parte demandada con la sentencia, la apeló y fundó agravios a fs. 113/116 y vta., recibiendo réplica de la contraria a fs. 118 y vta.

II. Recurso de la demandada

En primer lugar, se agravia por cuanto entiende que el juzgador analiza en forma deficiente la prueba en relación a una de las causales que motivaron el despido: negativa del empleado a realizar tareas.

Señala que si bien el sentenciante reconoce que las causas de negativa a realizar tareas y dirigirse en forma irrespetuosa endilgadas al empleado fueron invocadas en el telegrama de despido; en la decisión solo se puso mayor énfasis en analizar la prueba relacionada con la causal de trato irrespetuoso al



empleador y poco se refirió a la prueba producida en relación a la otra causa.

Plantea que ambas causas tienen entidad suficiente, por sí solas, para rescindir el vínculo y que bastaba acreditar una sola de ellas para considerar justificado el despido.

Indica que los testigos que declararon acreditaron que el actor se negaba a realizar tareas, que se encontraba desganado, que quería renunciar o llegar a un acuerdo, que tenía intenciones de dejar ese trabajo para abrir su propio taller. Que los testigos declararon haber presenciado esos actos, comportamientos, expresados por el actor; los que cataloga como testigos presenciales. Por ello entiende que el juez se equivoca al decir que los testigos no presenciaron esos hechos porque cada uno de los que declaró señaló haber visto o escuchado a P. comportarse de esa manera.

Aclara que si bien los testigos no estuvieron en el episodio violento entre el actor y uno de sus empleadores; si debe tenerse por acreditada la causal de negativas constantes a realizar tareas.

Procede a transcribir los testimonios que acreditan lo expuesto precedentemente. Transcribe dichos de los testigos M., S., C. y V.

En segundo lugar, plantea que al liquidar la indemnización por antigüedad, la sentencia determina un monto mayor del que corresponde por el art. 245 LCT. Señala que incurre en error matemático que le causa agravio irreparable. Efectúa cálculos matemáticos a los fines de demostrar el error.

III. Contestación de los agravios por la actora

Con respecto al primer agravio, entiende que no se acreditó la negativa específica a una orden particular, como así tampoco se constató falta de respeto al empleador.

Con relación al segundo agravio, expresa que se trata de un error matemático que puede ser corregido conforme lo dispuesto



por el art. 36 inc. 3 del CPCC, el cual no altera la fundamentación de la decisión.

IV. Admisibilidad y análisis del recurso

Inicialmente, debe recordarse que este Tribunal, como juez del recurso, puede examinar el cumplimiento de los recaudos formales que exige el art. 265 del CPCyC.

En ese examen, debe recordarse que si bien en principio, a criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la doble instancia no reviste jerarquía constitucional (Fallos: 320:2145), ha hecho excepción a esa regla cuando la ley procesal aplicable sí confiere ese derecho, supuesto en el cual le ha reconocido esa jerarquía (Fallos: 310:1424 y sus citas), y en tales casos la doble instancia no puede suprimirse arbitrariamente (Fallos: 307:966, 310:169 y 347:1764).

Así, advirtiendo la gravedad con la que el art. 266 del CPCyC sanciona a las falencias del escrito recursivo, considero que el mismo satisface los recaudos de admisibilidad al expresar una crítica concreta y razonada de los fundamentos desarrollados en la instancia anterior, lo que impide declarar la deserción del recurso (Fallos: 310:2914, 311:1989 y 312:1819, en sentido contrario).

Sentado lo expuesto, debe recordarse que es doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino sólo aquéllas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (Fallos: 258:304, 262:222, 265:301, 272:225, etc.). Por tal motivo, no será necesario seguir todos y cada uno de los fundamentos recursivos brindados, sino sólo aquellos que sean conducentes para decidir el presente litigio.

Ello, recordando que jurisdicción de las cámaras está limitada por los términos en que quedó trabada la relación procesal y el alcance de los recursos concedidos, que determinan el ámbito de facultad decisoria, y que la



prescindencia de tal limitación infringe el principio de congruencia que se sustenta en los arts. 17 y 18 de la Constitución Nacional (Fallos: 301:925, 304:355, 338:552, 364:678).

V. Resolución del recurso

Ingresando en el análisis del recurso deducido, tenemos que la demandada consideró probado uno de los hechos invocados que revistió la injuria que justificó el despido.

Entiendo que el abordaje de la impugnación debe partir de la causal de despido consignada en la carta documento de fecha 16/02/22 (fs. 1 vta.).

a. Sobre la expresión y la invariabilidad de la causa del despido

Para fundar el despido directo causado, la denuncia del contrato de trabajo por parte del empleador debe ser comunicada por escrito, con suficiente expresión y claridad de los motivos en que se funda la ruptura, de modo de permitir al trabajador defenderse sobre los hechos en que se funda la resolución contractual.

No es un mero formalismo, *"sino que es un medio de dar al trabajador la posibilidad de encarar su defensa judicial, sabiendo qué cargos concretos se le hacen"* CNAT, Sala 1, 23/4/2003, "Dinardi, Leonardo y otros c/ Orofix Bijouterie SRL y otros", DT 2003-B-1224..

De allí que, en una posición que comparto, se ha calificado como arbitrario el despido en cuya comunicación no conste la expresión clara de los motivos CNAT, Sala 3, 21/2/2005, "Acosta, Natalia M. c/ Disco S.A.". Ese principio puede ser suplido, excepcionalmente, cuando al destinatario no pueden caberle dudas respecto del motivo que se invoca, sea principalmente por la cuestión de hecho planteada o por alguna otra razón CNAT, Sala 3, 31/5/2007, "Arrejin, Walter c/ Francopez S.A."..



La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido sobre el punto que: *"la obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar éstas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el artículo 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo la norma inferior, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de los preceptos constitucionales invocados (v. doctrina de Fallos 316:145; y 319:636)"* (Fallos: 324:2272, del dictamen de la Procuración al que remite la Corte).

Por su lado, el art. 243 de LCT establece el principio de invariabilidad de la causa de despido. Conforme el citado artículo, la doctrina ha entendido que *"la enunciación causal no puede ser ampliada, modificada ni sustituida por otra"*, puesto que *"la regla de la invariabilidad conduce a cristalizar los términos del debate judicial ulterior en torno a los hechos que oportunamente fueran expuestos y, obviamente, responde a las mismas finalidades que la exigencia de suficiente claridad, o sea, asegurar el derecho de defensa del trabajador (o del empleador, en el caso de despido indirecto)"* Ackerman, Mario E., *"Ley de Contrato de Trabajo Comentada"*, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2022, t. 4, pág. 69..

Es que, quien alega una causa como justa debe ser explícito al respecto para permitir la mejor defensa de la contraparte que no debe hallarse en situación desventajosa y, en lo que aquí interesa, esa causa no puede ser modificada con posterioridad (art. 243 de la LCT). Al respecto, nuestro Máximo Tribunal ha señalado: *"el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo impone la necesidad de analizar, detenidamente, el*



contenido de las comunicaciones telegráficas cursadas, porque de ellas surgirá el posicionamiento que las partes hayan adoptado en la etapa extrajudicial con referencia a la causal extintiva del débito laboral. Así, las razones que fundamentan la ruptura del contrato de trabajo configuran "una suerte de fijeza prejudicial" (S.C.B.A., 15/5/84, DT 1984-B-1101), en el sentido de que no se admitirá la modificación posterior de la voluntad rescisoria consignada en la comunicación que se hiciera por escrito al trabajador" (Ac 1/09, "Bustos").

En palabras de Grisolia, "Su texto debe expresar, en la forma más precisa posible, el hecho que determina la disolución. Esta exigencia de precisión y claridad excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones genéricas, imprecisas o ambiguas, tales como "queda despedido por injurias" o "por injurias graves", etc." Grisolia, Julio A., "Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Buenos Aires: La Ley, 2025, t. 2, pág. 760. .

En nuestro caso, conforme la carta documento de fecha 16/02/22, el despido se comunicó en los siguientes términos: "A partir de la fecha, se le comunica que queda despedido de su relación laboral con nuestra empresa; Visermin SRL con justa causa, debido a los constantes planteos de negarse a realizar tareas inherentes a su función y dirigiéndose de forma irrespetuosa a sus empleadores. Queda a su disposición liquidación final a partir del 21/02/2022 en su caja de ahorro sueldo banco Macro".

Así, el distracto se justificó en dos circunstancias: a) "planteos de negarse" a realizar tareas; b) dirigirse en forma irrespetuosa a los empleadores.

Sin embargo, se aprecia con sencillez que la misiva no precisó en qué consistieron los constantes planteos de negarse a realizar tareas de su función (descripción de los hechos, tiempo y lugar), ni qué hechos de comunicación irrespetuosa ocurrieron. Tampoco se identificaron las tareas que la actora



se ha negado a realizar. En las restantes comunicaciones, tampoco se realizan precisiones.

De las constancias de la causa surge que la accionada al contestar la demandada formula precisiones que no fueron expuestas en el intercambio telegráfico.

Expresamente señaló que: *"...Debido a que en fecha 16 de febrero de 2022, el gerente de mi representada, M. A. V., se encontraba junto con el Sr. P. en las oficinas de la empresa ubicada en ... y ... de la ciudad de Zapala cuando éste le faltó el respeto, agrediéndolo y amenazándolo con golpearlo. Tal reacción inesperada obedeció al primer llamado de atención que la empleadora se disponía ante los diferentes planteos de negarse a realizar tareas propias de su función"*.

De lo expuesto se advierte que la comunicación de desvinculación laboral con justa causa formulada por la empleadora, fue expresada en forma genérica, por lo que es sencillo advertir que la comunicación del despido no cumple con las exigencias del art. 243 LCT.

b. Sobre la valoración de la injuria

Aún en el escenario en que se tuviera por completa la comunicación respecto a las causas del distracto, tenemos que para que el despido tenga justa causa *"debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido"* Grisolia, Julio A., "Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Buenos Aires: La Ley, 2025, t. 2, pág. 763..

Ello, de conformidad con lo dispuesto por el art. 242 de la LCT, primer y segundo párrafo, modificados por la ley 27.742 - cuyo contenido, en este aspecto, no mutó sustancialmente-: *"Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su*



gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Así, la valoración de la injuria por parte de los jueces debe atender a las siguientes pautas:

- a. La valoración debe ser prudencial, atendiendo a las modalidades del vínculo, como así también a las circunstancias de las personas, el tiempo y el lugar (art. 1724, CCyC);
- b. Deben considerarse los principios generales del derecho del trabajo, en especial, el de buena fe (arts. 62 y 63, LCT);
- c. Puede tratarse de una “injuria cualitativa”, es decir, de un incumplimiento cuya gravedad autónoma permite calificar su comportamiento dentro del art. 242, LCT;
- d. O bien puede resultar una “injuria cuantitativa”, es decir una reiteración de desajustes menores en la ejecución del contrato, que podrían no ser injuriosos autónomamente, pero sí lo son analizados en secuencia y en conjunto;
- e. La inobservancia debe ser contractual, es decir, vinculada a las obligaciones del vínculo y no tratarse de razones vinculadas a la vida privada o autonomía del trabajador (art. 19, Constitución Nacional);
- f. Debe atenderse a la proporcionalidad y verificarse la adecuación de la sanción, en respeto al principio de conservación (art. 10, LCT): la injuria debe tener tal entidad que impida proseguir el vínculo;
- g. La sanción debe ser contemporánea al hecho, no en un sentido de inmediatez, pero sí de adecuación temporal atendiendo a la fecha de conocimiento del empleador;



h. Debe respetarse el principio de no discriminación y de igualdad de trato (art. 81, LCT), por lo que no pueden tolerarse tratamientos discriminatorios ante hechos análogos.

En nuestro caso, la empleadora ha alegado dos causas de despido: un acto de agresión (que podría calificarse como "injuria cualitativa") y un contexto de "planteos" de negativas de trabajo (es decir, la existencia de una "injuria cuantitativa", si se la interpretara extensivamente como una negativa a prestar tareas).

En efecto, la accionada alegó a fs. 23 vta. que "la decisión final" obedeció a que el Sr. P. "le faltó el respeto, agrediéndolo y amenazándolo con golpearlo" al gerente de la empresa; y que "sus negativas eran cada vez más frecuentes y sus manifestaciones de disconformidad frente a los demás empleados eran constantes".

Sobre la presunta agresión a su superior, tenemos que tal como razonó el juez de grado, el acto no quedó acreditado dado que ningún testigo lo vio presencialmente, sin que las testimoniales transcriptas a fs. 115 por la recurrente permitan arribar a una conclusión distinta.

En efecto, los testigos apuntaron más bien al estado subjetivo del actor -desganado, con ganas de irse, etc.- pero nadie vio directamente el acto de la presunta agresión.

La carga de la prueba de la presunta agresión resultaba fundamental si se pretendía invocar tal circunstancia como motivo de injuria grave, tal como lo hizo la accionada. Sin embargo, insisto, ninguna prueba se ha producido al respecto que permita tener por acreditado el evento.

Sobre la segunda causa, esto es, las negativas a trabajar, tenemos que el tipo de "injuria cualitativa" exige que se demuestre, en palabras de Ackerman Ackerman, Mario E., "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2022, t. 4, pág. 51., la existencia de: a) antecedentes



desfavorables vinculados al mismo tipo de incumplimiento que motivó el distracto final; b) de sanciones previas, es decir, del ejercicio del poder disciplinario o correctivo, de modo que se demuestre que éste ha fracasado; c) un nuevo incumplimiento contemporáneo al despido (la denominada "gota que rebalsó el vaso").

Nada de eso se acreditó en el proceso.

En efecto, el actor no fue nunca sancionado previamente por su bajo rendimiento o por su desgano, sino que "iba a ser sancionado en el acto en que agredió al gerente", todo lo cual carece de sustento probatorio.

Las presuntas "negativas" a trabajar no constituyen, aisladamente, un motivo de injuria tal que permita resolver el contrato, sino que deben ser objeto de la valoración paulatina por parte del empleador, quien en ejercicio de su poder disciplinario debería advertir la necesidad de rectificar en tal posición al empleado.

En palabras de Fernández Madrid, *"hay que descartar las mermas de productividad aisladas u ocasionales o marcadas por una gran intermitencia, las que pueden responder a otros motivos diferentes al desgano intencional o culposo"* Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", t. 2, pág. 1856., lo que exige una progresión en los llamados de atención y una evaluación de la evolución de dicho desempeño.

El acto de despido por la mera baja del rendimiento, sin sanciones ni llamados de atención previos, exhibe en principio una desproporción que impide calificarla como injuria grave.

Pero en el caso, la accionada informó que existían "planteos" de negativas a prestar tareas, circunstancia de menor entidad que la propia negativa, todo lo cual debe ser valorado aún más restrictivamente si se la pretende tomar como causal del distracto, en un contexto de ausencia de sanciones previas.



En conclusión, coincido con el juez de grado en que las injurias alegadas no fueron debidamente acreditadas, tanto aquella que debe ser valorada cualitativamente (el acto de agresión al superior), como tampoco aquellas que deben ser valoradas cuantitativamente (actos repetidos de negativas a trabajar, con sus correspondientes sanciones).

Por ello, propondré al acuerdo el rechazo del primer agravio.

c. Sobre el cálculo aritmético de la indemnización del art. 245, LCT

El segundo agravio se dirigió a cuestionar los cálculos aritméticos realizados por el sentenciante referidos a la liquidación de indemnización por antigüedad.

Ambas partes son contestes en que ha existido un error aritmético en el cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 LCT, sin cuestionar otros aspectos -como la inclusión o no en dicho rubro del SAC proporcional-, por lo que la cuestión a analizar debe circunscribirse a la operación matemática desplegada.

Adelanto que le asiste razón en esta crítica. De acuerdo a las constancias que surgen de la sentencia, se advierte un error aritmético que debe ser saneado.

Es que habiéndose adoptado el salario de \$96.000 indicado en la demanda y considerado al efecto 10 años de antigüedad de trabajo, todo lo cual llega firme a esta instancia, la indemnización del art. 245 LCT debería ascender a la suma de \$960.000 (es decir, 96.000 multiplicado por diez).

De allí que corresponde hacer lugar a la queja planteada y rectificar el monto condenado en concepto de indemnización por despido, debiendo dejar sin efecto el consignado en la sentencia y fijarse la suma de \$960.000 por indemnización correspondiente a la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT.

V.- Por todo ello, propongo al acuerdo:



1) Hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por la demandada y, en consecuencia, revocar parcialmente la sentencia de grado, modificando el monto de condena de indemnización antigüedad por despido, rubro que se fija en la suma de \$960.000. En resumen, la acción debe prosperar por la suma total de \$1.716.533,33 con más los intereses establecidos en la anterior instancia.

2) Atento el modo en que se resuelve, sin haberse modificado lo sustancial de la decisión, entiendo que corresponde imponer las costas de esta instancia a la demandada vencida (art. 17, ley 921 y 68 CPCyC).

3) Teniendo en cuenta el mérito, extensión, calidad del trabajo desarrollado y el resultado final de la contienda, considero que cabe regular los honorarios de segunda instancia de los letrados de ambas partes en el 30% de la suma que se les liquide a los mismos por igual concepto y por su actuación en la instancia de grado (art. 156, ley 1594). **Así voto.**

El **Dr. Pablo G. Furlotti** dijo:

Por compartir los fundamentos y solución que propone el colega que me precede en orden de votación, voy a adherir a su decisión votando en igual sentido. **Mi voto.**

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala I de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales,

RESUELVE:

I.- Hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por la demandada y, en consecuencia, revocar parcialmente la sentencia de grado, modificando el monto de condena de indemnización antigüedad por despido, rubro que se fija en la suma de \$960.000, prosperando la acción por la suma total de \$1.716.533,33 con más los intereses establecidos en la anterior instancia.



II.- Imponer las causídicas de esta instancia procesal a la demandada de conformidad a los fundamentos brindados en los considerandos (cfr. Art. 17 ley 921 y art. 68 del CPCyC).-

III.- Regular de honorarios profesionales intervinientes en esta alzada partes en el 30% de la suma que se les liquide a los mismos por igual concepto y por su actuación en la instancia de grado (art. 15, 20 de la ley 1594 modificada por ley 2933).

IV.- Protocolícese digitalmente, notifíquese electrónicamente. Oportunamente remítanse al Juzgado de Origen.

Dr. Pablo G. Furlotti
Juez de Cámara

Dr.M anuel Castañon López
Juez de Cámara

Dra. Norma Alicia Fuentes
Secretaria de Cámara

Se deja constancia que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por el Dr. Manuel Castañon López y por el Dr. Pablo G. Furlotti, como así también por la suscripta, y conforme surge del margen superior izquierdo de fs. y constancia del sistema informático Dextra. Asimismo se protocolizó conforme a lo ordenado. Conste.

Dra. Norma Alicia Fuentes
Secretaria de Cámara