



NEUQUEN, 6 de junio del año 2025.

**Y VISTOS:**

En Acuerdo, estos autos caratulados: "**SURA JORGE DANIEL C/ BRINK'S ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO**", (JNQLA1 EXP N° 538569/2023), venidos a esta **Sala II** integrada por los vocales Patricia **CLERICI** y Pablo **FURLOTTI**, con la presencia de la secretaria actuante, Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **la jueza Patricia CLERICI dijo:**

I. La parte actora interpuso recurso de apelación contra la sentencia de hojas 104/106vta. -dictada el día 9 de diciembre de 2024-, que rechaza la demanda, con costas al vencido.

a) En su memorial de hojas 108/110vta. -IW n° 790297, con cargo de fecha 12 de diciembre de 2024-, la recurrente señala que la sentencia de grado ha omitido tratar cuestiones oportunamente planteadas.

Dice que desde los resultandos se advierte la desconsideración de la jueza a quo respecto del principal rubro reclamado, cual es la diferencia en la liquidación de la indemnización por antigüedad. Agrega que este rubro no se corresponde con lo desestimado en la sentencia recurrida, ya que no constituye una diferencia de haberes, sino que lo cuestionó su parte, y fue motivo de conciliación en las dos audiencias convocadas a tal fin; diferencia que recién pudo ser advertida por el actor cuando la demandada le entregó el recibo de haberes correspondiente a la liquidación final, lo que sucedió cuando se aseguró la notificación personal del demandante.

Insiste en la falta de tratamiento de la pretensión, señalando que, a diferencia de la indemnización reclamada, no depende de la determinación de la fecha del despido. Explica cómo debe hacerse el cálculo de la



indemnización, y que la demandada utilizó un tope inexistente, tanto para la actividad, como categoría y sueldo del accionante.

En segundo lugar, crítica la decisión de grado, cuestionando la afirmación de la sentenciante de primera instancia respecto a que por el tipo de despido (sin invocación de causa), no resultaba necesario la efectivización de la comunicación del art. 243 de la LCT.

Precisa que el actor fue despedido durante sus vacaciones, siendo anoticiado de ello por sus compañeros de trabajo. Aclara que estas circunstancias impedían que el actor accediera a la plataforma "TURECIBO.COM" por decisión de la empleadora, que es quién tiene la llave de acceso a los recibos de haberes.

Concluye en que se impidió al actor controlar su liquidación final.

Destaca la existencia de una prueba incontrastable de la verdadera fecha en que el actor tuvo acceso a recibo de su liquidación final, y que fue aportada por la propia demandada en hoja 301, ya que surge del recorte de la imagen del recibo que la firma digital se produjo el día 15 de marzo de 2022, a las 15:08:42.

Vuelve sobre que el hecho de que la empleadora haya abonado la liquidación final no importa que lo haya hecho correctamente, y que el despido tuvo lugar en marzo de 2022.

b) La parte demandada contesta el traslado del memorial en hojas 112/115 -IW n° 796964, con cargo de fecha 26 de diciembre de 2024-.

Dice que la apelante introduce una distinción que no surge del fallo, ya que la jueza a quo se refirió expresamente a la diferencia por antigüedad.



Agrega que en el curso de la sentencia recurrida se determinó que la fecha del despido consignada por la empleadora es correcta, y por ello se concluyó en que el reclamo devino improcedente.

Sigue diciendo que el reclamo de la parte actora se fundó en un despido incausado frente a una fecha de egreso distinta a la liquidada, no acreditándose error en la fecha de liquidación, por lo que no puede atenderse a las diferencias reclamadas.

Señala que la pretensión de la actora fue incluir un salario aprobado con posterioridad al efectivo y concreto despido, y un tope también posterior, fijado el día 1 de marzo de 2022.

En cuanto a la comunicación del despido, pone de manifiesto que en la demanda el actor dice que se enteró del despido por comunicación telefónica de su gerente. Entiende que este reconocimiento, sumado al hecho de haber recibido la liquidación final y haber cumplido con lo requerido por el gerente respecto a la devolución de sus pertenencias laborales, torna improcedente el agravio.

Se pregunta sobre que, si el actor desconocía el despido, por qué no se presentó a trabajar el día 7 de marzo de 2022, fecha en la cual, conforme dichos del trabajador, debía reintegrarse de sus vacaciones.

Cita jurisprudencia de esta Cámara de Apelaciones, y sostiene la legitimidad de la comunicación verbal del despido.

Mantiene la reserva del caso federal.

II. a) Ingresando en el tratamiento del recurso de apelación planteado por la parte actora, he de comenzar el



análisis por el segundo agravio formulado por la recurrente, para luego abordar, de ser necesario, el primero.

A tal fin, es preciso aclarar que los jueces no se encuentran obligados a seguir a las partes en todos sus agravios sino sólo en aquellos que son conducentes y decisivos para la resolución de la cuestión de fondo (cfr. CSJN, Fallos: 305:1886; 303:1700; entre otros). Y que tampoco deben analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan solo aquéllas que sean conducentes para la correcta decisión de la cuestión planteada (conf. art. 386, CPCyC).

El trabajador de autos deduce su demanda reclamando: 1) haberes por los días trabajados del mes de marzo de 2022; 2) integración del mes del despido; y 3) diferencia en el pago de la indemnización por antigüedad.

De acuerdo con las constancias de la causa, y conforme lo resume la jueza de grado en su sentencia, el día 16 de febrero de 2022, encontrándose el actor en uso de la licencia anual por vacaciones y fuera de su domicilio, el gerente de la sucursal Neuquén de la empresa demandada se comunica telefónicamente con él, haciéndole saber que había sido despedido sin causa y, pidiéndole que a su regreso a esta ciudad, devolviera la ropa de trabajo y demás pertenencias.

Cuando el trabajador regresa a Neuquén, encuentra en su domicilio el aviso de visita del Correo, y habiéndose presentado a reclamar la entrega de la carta documento, se le informó que había sido devuelta al remitente.

De la documental aportada por la demandada, se advierte que el período vacacional del actor había comenzado el día 14 de febrero de 2022, y finalizaba el día 6 de marzo de 2022, por lo que el demandante debía retomar sus tareas laborales el día 7 de marzo de 2022.



También surge de los Considerandos del fallo de grado que el actor procedió a devolver la ropa de trabajo y demás elementos de labor el día 9 de marzo de 2022, a la vez que alega que recién tuvo acceso al recibo correspondiente a la liquidación final el día 16 de marzo de 2022, aunque reconoce que poco después del llamado telefónico, se depositó dinero en su cuenta sueldo, desconociendo a que se debía dicho depósito.

Todos estos hechos no se encuentran controvertidos en esta instancia, y conforme esta base fáctica he de concluir, al contrario de lo sostenido en la instancia de grado, en que la demanda resulta parcialmente procedente.

Paso a dar mis razones.

Es manifiesta la desprolijidad e ilegitimidad en la conducta de la demandada ya que: 1) comunica el despido mediante envío postal conociendo que el trabajador se encontraba en uso de licencia por vacaciones, con alta probabilidad de que no estuviera temporariamente en su domicilio; 2) el gerente, a su vez, y ante la ineficacia del envío postal, comunica verbalmente el despido mediante llamada telefónica; 3) considera que el despido se hizo efectivo el mismo día que remitió la carta documento al actor (16 de febrero de 2022), conociendo que el envío postal no había sido recibido por el trabajador y que éste se encontraba en uso de licencia por vacaciones; y 4) transforma unilateralmente parte del período vacacional en integración del mes del despido.

En primer lugar, el despido comunicado al actor, aun en forma verbal, no pudo tener efectos sino a partir de la finalización del periodo de licencia por vacaciones que se encontraba usufructuando el trabajador.

La jurisprudencia es conteste, por aplicación del art. 239 de la LCT, que el despido comunicado mientras el trabajador goza de vacaciones sólo puede efectivizarse al



finalizar la licencia (cfr. CNAT, Sala IV, "Rose c/ Maprico S.A.", 13/9/1979, citado por Fernández Madrid, Juan Carlos, "Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada", Ed. La Ley, 2010, T. III, pág. 1.915; ídem., "Losena c/ Nife Argentina S.A.", 13/5/1992, Id. SAIJ: FA92040612).

En otras palabras, notificado el despido durante el curso de la licencia por vacaciones, conforme ha sucedido en autos, dicho despido recién tuvo efecto, como tal, el día en que el trabajador debía reintegrarse a trabajar como consecuencia de haber finalizado el período de licencia remunerada por vacaciones, o sea el día 7 de marzo de 2022.

Siguiendo el criterio sostenido por Mario E. Ackerman, se trata de un diferimiento de los efectos del despido, y es la fecha de la extinción la que determina la ley aplicable (cfr. aut. cit., "El despido", Ed. Rubinzal-Culzoni, 2021, pág. 125/126).

II. b) Por ende, en el supuesto de autos debe abonarse al trabajador la integración del mes del despido, ya que éste surtió efectos a partir del 7 de marzo de 2022.

No corresponde el pago de los días trabajados del mes de marzo, toda vez que ellos formaron parte del período remunerado por vacaciones.

En cuanto a la integración del mes del despido, surge del recibo donde consta la liquidación final, que, como ya se dijo, el empleador transformó los días posteriores al 16 de febrero de 2022 -fecha en la cual remitió la comunicación del despido- en integración del mes del despido, operación errónea toda vez que ese período fue parte del período vacacional remunerado, derecho que tenía el actor en virtud de haber laborado durante el año 2021, y que debe ser abonado en forma íntegra.



Por ende, la demandada adeuda al actor la integración del mes del despido (25 días de remuneración del mes de marzo de 2022), por la suma de \$ 89.506,24 (conforme criterio de la normalidad próxima), con más su SAC proporcional por \$ 7.458,85.

Respecto de la indemnización por antigüedad, en la respuesta dada por la demandada, en el marco del intercambio postal mantenido por las partes, aquella explica al trabajador que la liquidación de la indemnización bajo análisis se realizó considerando como mejor remuneración mensual, normal y habitual la correspondiente al mes de diciembre de 2021 (ver carta documento de fecha 29 de marzo de 2022) -en este aspecto coincide con la parte actora, quien también denuncia como mejor remuneración mensual, normal y habitual la de ese mes y año-, aunque tomando el importe neto de esa remuneración, y no el bruto. Y, como tal importe, es superior al tope del CCT n° 40/89, vigente a febrero de 2021, usó como base de la liquidación el tope referido.

Ahora bien, si tomamos el importe bruto de la remuneración del mes de diciembre de 2021, que es lo que corresponde a efectos de la liquidación de la indemnización por antigüedad, dada la naturaleza de esta última, el mismo asciende a \$ 242.940,20 (sumatoria de los rubros remunerativos y no remunerativos).

Cabe recordar que en la causa "Millahual" (expte. n° 466908/2012, del 7/2/2017), esta misma Sala en su anterior composición, ha sostenido: *"En principio, y conforme lo expuesto todo rubro salarial que se abone al trabajador en dinero en forma mensual, normal y habitual debe ser tomada en cuenta a los efectos del cálculo para determinar la indemnización por despido, salvo que se trate de alguno de los supuestos previstos por el artículo 103 bis de la Ley de contrato de trabajo."*



*"Sobre el punto esta Sala ha sostenido (bien que con relación a otros rubros pero cuyos principios son enteramente aplicables al presente), con primer voto de mi colega, en autos 377382 del primero de septiembre del 2.015:"*

*"La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido conceptos importantes a tener en cuenta en oportunidad de otorgar carácter remunerativo o no a una prestación otorgada por el empleador. Así, al fallar la causa "Pérez c/Disco S.A." (sentencia del 1 de septiembre de 2009), la Corte rescató que la LCT establece que habrá de considerarse salario o sueldo "la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo", concepto que coincide con la definición internacionalmente aceptada del Convenio n° 95 de la OIT, cuyo art. 1° caracteriza al salario como "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo...por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar". También puso de manifiesto lo dispuesto por los arts. 6° y 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en cuanto a que el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, y que debe considerarse salario o remuneración la prestación debida por el empleador al empleado. Por ello, la Corte Suprema, en el fallo señalado, fulminó como inconstitucional la naturaleza no remuneratoria de los vales alimentarios explicando, con argumentos que también son de peso para el sub lite en atención al planteo de la demandada, que nominar como beneficios sociales a dichos vales importa mutar al trabajador en beneficiario de tales prestaciones y al empleador en*



*beneficiador social; suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a este último; introducir en un nexo oneroso para ambos celebrantes una suerte de prestación gratuita por parte del empleador, traduce una calificación que resulta "poco afortunada, carente de contenido y un evidente contrasentido".*

*"...Agrego a lo dicho que la Corte Suprema de Justicia de la Nación reiteró los conceptos de la causa "Pérez c/ Disco", al fallar el caso "Díaz c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A." (4/6/2013, ED 253, pág. 400), invalidando por inconstitucionales las cifras no remunerativas que surgen como tales sólo a los efectos de no generar cotizaciones a la seguridad social, cuando en realidad significan un pago al trabajador en retribución a la disposición de su fuerza de trabajo."*

*"Además, la Sala II de esta Alzada ha sostenido que: "Tampoco incide sobre la calificación de remunerativos de los conceptos convencionales, el hecho que hayan sido establecidos como no remunerativos por la convención colectiva de trabajo ya que, tal como lo ha señalado la CNAT, la negociación paritaria no debe contener cláusulas que resulten violatorias del orden público laboral, por lo que la asignación del carácter de beneficio social a determinadas prestaciones como producto de la negociación colectiva no obliga al juez, quien lo puede incluir como parte de la remuneración [...]", ("MARTINEZ OMAR CONTRA PERFIL S.R.L. S/COBRO DE HABERES", Expte. N° 413499/10)."*

*"Recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo: "Que, en tal sentido, hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio n° 95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, a la luz de lo dispuesto en el arto 1° de dicho convenio, en cuanto establece que: "el término salario significa la*



*remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.*

*“...11) Que, dado que cuando la Nación Argentina ratifica un tratado “se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata” (Fallos: 315:1492, considerando 20; 318:2639, considerando 6°; 331:2663, considerando 7°, entre otros), el a quo solo pudo obviar su aplicación al presente caso señalando la necesidad de adoptar medidas internas -si es que existía alguna- para hacerlo efectivo en las concretas circunstancias de la causa.”*

*“12) Que por lo expuesto, corresponde declarar la invalidez del derogado art. 103 bis, inc. c, de la Ley de Contrato de Trabajo en su aplicación al caso, así como la de la cláusula convencional mediante la cual se pactó el “Anticipo Acta Acuerdo Nov. 2005”, en cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen”, (“Díaz, Paulo Vicente c/Quilmes SA y Maltería”, del 4 de junio de 2013, Fallo D.485 XLIV”).*

*“Por consiguiente, todo rubro dinerario que se abone al trabajador en forma mensual, normal y habitual integra la base para determinar la indemnización por despido, salvo que la misma encuadre dentro de los supuestos previstos por el artículo 103 bis y 106 (conforme las circunstancias fácticas del caso en este último supuesto), correspondiendo al empleador*



*la demostración de que se está en presencia de la excepción que invoca."*

Partiendo, entonces, de una remuneración de \$ 242.940,20, se advierte que ella es inferior al tope previsto para el CCT n° 40/89, el cual, a marzo de 2021, era de \$ 243.739,11 (ver publicación del Ministerio de Trabajo de la Nación, u organismo que lo haya reemplazado, para el convenio referido y para "Sur del Río Colorado y su continuidad con el Río Barrancas hasta el Río Santa Cruz").

Entonces multiplicando la mejor remuneración por los años de antigüedad del trabajador (25 años), la indemnización por antigüedad es de \$ 6.073.505.

Surgiendo de la liquidación final que al trabajador se le abonó por tal concepto la suma de \$ 4.639.018,50, lo adeudado por la demandada es una diferencia de \$ 1.434.486.50.

En resumen, ha de progresar a demanda por la suma de \$ 1.531.451,59. Este capital devenga intereses desde la fecha de la mora (7 de marzo de 2022) y hasta su efectivo pago, los que se liquidarán de acuerdo con la tasa efectiva anual para préstamos personales -canal venta sucursales para clientes sin paquete- del BPN (aplicada sin IVA y sin capitalizar).

II. c) De acuerdo con el resultado de la apelación, plasmado en el apartado anterior, deviene abstracto el tratamiento del primer agravio de la parte apelante.

III. Por lo dicho, propongo al Acuerdo hacer lugar al recurso de apelación planteado por la parte actora, y revocar el resolutorio recurrido.

Recomponiendo el litigio, se hace lugar parcialmente a la demanda, condenando a la demandada Brink's Argentina S.A. a abonar al actor Jorge Daniel Sura, la suma de



\$ 1.531.451,59, con más sus intereses conforme lo determinado en el Considerando pertinente, dentro de los cinco días de quedar firme la presente.

Las costas por la actuación en ambas instancias son a cargo de la demandada perdidosa (arts. 17, ley 921 y 68, CPCyC).

Regulo los honorarios profesionales por la labor en la primera instancia, sobre la base regulatoria compuesta por capital de condena con más sus intereses (art. 20, ley 1.594), en el 1,56% para el letrado ... -en doble carácter por la parte actora hasta hoja 32-; 16,8% para la abogada ... -en doble carácter por la parte actora-; y 15,68% para el letrado apoderado de la parte demandada ..., todo de conformidad con lo normado por los arts. 6, 7, 10, y 11 de la ley 1.594.

Los honorarios de Alzada se regulan en el 7,84% de la base regulatoria para la letrada ..., y 4,7% para el abogado ... (art. 15, ley 1.594).

**El juez Pablo FURLOTTI dijo:**

Adhiero al voto que antecede, por compartir su fundamento y solución.

Por ello, esta **Sala II**

**RESUELVE:**

I.- Revocar la sentencia de hojas 104/106vta. - dictada el día 9 de diciembre de 2024-, y hacer lugar parcialmente a la demanda, condenando a la demandada Brink's Argentina S.A. a abonar al actor Jorge Daniel Sura, la suma de \$ 1.531.451,59, con más sus intereses conforme lo determinado en el Considerando pertinente, dentro de los cinco días de quedar firme la presente.

II.- Imponer las costas de ambas instancias a la parte demandada.



III.- Regular los honorarios profesionales en el modo indicado en los Considerandos.

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

**Dra. PATRICIA CLERICI**  
**Jueza**

**Dr. PABLO FURLOTTI**  
**Juez**

**Dra. MICAELA ROSALES**  
**Secretaria**