

En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el 18 de diciembre de 2025, reunidos en Acuerdo los Señores Jueces y Señora Jueza de esta Cámara Primera del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Juan P. Frattini y Dra. Alejandra Autelitano, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "**MANCILLA, MARCELO C/ SUCESION JUAN MANZUR JALIL (JUAN JOSÉ JALIL,- ADMINISTRADOR) S/ ORDINARIO**", nro. expte. **BA-00600-L-2025**, y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6 Ley 5631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

---Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primer votante, Dra. Alejandra Autelitano; segundo votante Dr. Juan A. Lagomarsino y tercer votante ,Dr. Juan Pablo Frattini.

---A la cuestión planteada, la Dra. Alejandra Autelitano, dijo:

---**I) Antecedentes:**

---**I.1).** Demanda: Por movimiento procesal registrado en el sistema PUMA I0001 se presentó, el Sr. Juan Marcelo Mancilla por intermedio de su letrada apoderada Dra. Agueda Garate, promoviendo demanda contra la Sucesión Jalil, Juan Manzur, tendiente al cobro de la suma de \$16.824.355,35, o lo que en más o en menos resulte de las probanzas de autos, con más los intereses hasta su efectivo pago y costas.

---Expone que la parte demandada es titular de la explotación de la Estación de servicio destinada a la venta al por menor de combustible, que gira con el nombre comercial de YPF JALIL en la localidad de El Bolsón, donde además cuenta con un servicompras.

---Refiere que ingresó a prestar servicios en relación de subordinación y dependencia para la demandada el 01/12/2017, que las tareas asignadas se correspondían a la categoría de operario de playa, de expendio de combustible, cobro, facturación, reposición de aceite, servicio de agua y aceite, acomodar aceite, limpiar perimetrales de playa y que a su vez el actor tenía encargada la tarea adicional de limpieza de cámaras de decantación, utilizando químicos, sin que le fuera abonada de forma suplementaria, ni provisto de los elementos de seguridad requeridos para su realización.

---Manifiesta que el encuadramiento convencional asignado fue el del CCT 428/2005 y que cumplió junto a sus compañeros (trabajo en equipo), horarios rotativos de 06:00 a 14:00; de 09:00 a 17:00; 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 06:00 horas; de forma tal que entre dos y tres veces a la semana trabajaba en el horario nocturno, todo ello sin que se cumpliera con un cronograma informado con antelación, ni garantizado su descanso

entre jornada o el pago de la hora nocturna.

---Detalla las condiciones en que se desarrolló la relación laboral, las que entiende incumplieron los deberes a cargo de quien fuera su empleadora aquí demandada; no sólo por no habersele respetado los recaudos de seguridad e higiene, sino por habersele asignado tareas adicionales a su categoría sin pago consecuente y afectárselo en su salario con débitos que ilegítimamente le fueron aplicados en forma permanente como “adelanto de sueldo”.

---Reclama que tampoco se le abonó en forma correcta el adicional “zona”, ítem que por aplicación del art. 12 del CCT 428/05 se corresponde con el 30% sobre el total de las remuneraciones y sobre el que se le abonó solamente el 20%.

---Describe lo que entiende constituyeron antecedentes de prácticas de la parte empleadora para desvincular al personal con mayor antigüedad, para eludir responsabilidades indemnizatorias.

---En lo puntual, expone que en su caso el conflicto se desencadenó con motivo de la negativa de una compañera de turno, a acceder a su pedido de atender a un cliente, bajo el argumento que le caía mal, con el consecuente recargo de trabajo sobre su persona. Que frente a esta situación el Sr. Juan José Jalil, en su carácter de heredero y administrador de la sucesión demandada, se enojó con él y comenzó lo que entiende fue una serie de falsas acusaciones.

---Relata que para el 20 ó 21 de enero de 2025 se le aplicó una sanción por “llevarse mal con compañeros” de la cual no se le entregó copia, no contaba con la firma del administrador del sucesorio con el agravante que se le cambió el horario y que para el 29/01/2025 fue el mismo administrador –Sr. Juan José Jalil – quien le informó verbalmente que no fuera más a trabajar, le indicó que aborde su camioneta y expresó que “era un fayuto, vos acosás a tus compañeras, sos un pedófilo y abusador de menores y te voy a echar a la mierda”. Que bajo ese contexto terminó su turno y se dirigió a la comisaría 12 de El Bolsón para realizar una exposición -que acompaña a su demanda- para luego remitir su primer telegrama registrado con el N° CD320502296, por el cual expuso los antecedentes y exigió se le aclare la situación laboral además de dejar asentado que su ingreso laboral fue en una fecha anterior a la registrada y que esta irregularidad se suma a las expuestas en torno a sus condiciones laborales.

---Agrega que el 03/02/2025 la demandada lo intimó a presentarse a trabajar, le aplicó un llamado de atención por supuesta desatención a su puesto de trabajo y que para el 05/02/2025 respondió a su primer telegrama con negativa y despidiéndolo por abandono

y por graves incumplimientos, siendo que sólo había tenido uno o dos llamados de atención en los siete años de antigüedad en la empresa.

---Resalta el incumplimiento a los requisitos formales del despido por abandono y la improcedencia del despido dispuesto, el que entiende sin causa legalmente justificada. Agrega que respondió ambas misivas de la parte demandada con su telegrama CD 320502319 – que también acompaña y transcribe– por el cual dejó expuesta su negativa a las acusaciones de abandono y las razones por las que entendió y entiende improcedente el despido con causa. Agrega que la entonces empleadora se mantuvo en su postura y que frente a la falta de pago de su liquidación final por días trabajados, SAC, vacaciones, haberes, indemnización y reclamo de diferencias remitió en fecha 18/02/2025 la misiva N°CD322032136 intimando al pago, con resultado negativo; igual resultado obtuvo pese a que dio trámite al expediente administrativo ante la Delegación de Trabajo de la localidad de El Bolsón caratulado “Mancilla Juan Marcelo c/ Sucesión Juan Manzur Jalil s/ Reclamo” Expte 151110/2025, que se cerró por falta de acuerdo.

---Practica liquidación, funda en doctrina y jurisprudencia. Acompaña prueba documental, ofrece la restante prueba.

---**I.2). Contestación de demanda:** Por movimiento E0002, se presenta el Sr. Juan José Jalil, con el patrocinio letrado de los Dres. Luis Felipe Espinosa y Silvio Claudio Verre, acredita su condición de administrador de la sucesión Juan Manzur CUIT Nro. 20-03544527-8. Quien previo a una negativa pormenorizada, confirmó la fecha de registro de ingreso del actor, categoría, encuadramiento convencional y régimen horario del actor.

---Respecto de las tareas refiere que consistían en las propias de un empleado de playa y que en ningún momento realizó tareas insalubres y peligrosas, ni ningún tipo de labores distintas a las que correspondían a las usuales para un operario de playa.

---Relata que durante toda la relación laboral le fue abonada su remuneración conforme convenio, incluyendo todos los adicionales respectivos y las horas nocturnas en las oportunidades en que cubría el turno noche.

---En lo puntual y relacionado al desempeño del actor, refiere que se ha caracterizado por una gran irregularidad en la prestación de tareas, ya que en ocasiones se ausentaba de su lugar de trabajo solicitando permanentes licencias por cuestiones médicas y en otras sin justificativo alguno, además de resultar común el pedido de anticipos de sueldo. Agrega que, el actor se destacó por tener una personalidad conflictiva, en especial en relación al personal femenino recién ingresado al establecimiento, toda vez

que le daba órdenes y contra órdenes a las empleadas más novatas, pretendiendo que su mayor antigüedad en el cargo lo habilitaba a dar instrucciones a tales trabajadoras, abusando emocionalmente de estas, generando así un ambiente de temor, fastidio e incomodidad, excediendo claramente sus atribuciones al arrogarse una facultad de control y vigilancia propia del patrón y que, en razón de resultar una conducta reiterada y atento a las quejas de sus propias compañeras de trabajo, en fecha 20 de enero de 2024 la dirección de la empresa le aplicó una amonestación por escrito donde se le recordó que todos los empleados tenían el mismo nivel de derechos y deberes y que no existía ninguna jerarquía laboral que justifique su conducta; exhortándolo a revisar el comportamiento y mejorar la comunicación y trato hacia los demás.

---Indica que el actor hizo caso omiso a la amonestación referida y continuó con incumplimientos de su debito laboral. Sumado ello a que incumplía los horarios laborales generando complicaciones en el devenir diario de la empresa toda vez que el 17/01/2025 aproximadamente a las 06 AM se retiró de su puesto de trabajo en la playa de servicios por casi 40 minutos para conversar con terceras personas ajenas a su tarea, provocando demoras y molestias en los clientes, motivo por el cual.

---Expone que ante los citados antecedentes el 30/01/2025 intimó al actor a prestar tareas bajo apercibimiento de abandono, lo apercibió por haberse apartado el 17/01/2025 de su puesto de trabajo por el término de 40 minutos para conversar con terceras personas ajenas al desempeño de su tarea, provocando demoras y molestias a los clientes e intimó a que en lo sucesivo se abstenga de reiterar tales conductas bajo apercibimiento de adoptar progresivamente medidas más gravosas.-

---Reconoce el primer telegrama remitido por el actor, como así también la respuesta que envió al actor el 04/02/2025 – que transcribe - por la cual rechazó sus manifestaciones, recordó la amonestación del 20/01/2025 y el llamado de atención por el abandono/apartamiento de tareas; todo ello además de la intimación a presentarse a trabajar y por lo cual consideró configuraba causal de despido en razón de entender como graves incumplimientos, agravados por ausentarse de su lugar de trabajo.

---Concluye en su presentación que, el actor fue despedido por dos causales concurrentes: abandono de trabajo e incumplimientos varios. Respecto de la primera causal refiere que por carta documento de fecha 30/01/2025 lo intimó a prestar tareas bajo apercibimiento de tenerlo incurso en abandono de tareas y que en lugar de presentarse a cumplir con su debito laboral procedió a cuestionar las misivas impuestas por su parte, de forma tal que su conducta implicó una negativa a prestar tareas,

quedando incurso en la causal de abandono de tareas en los términos de la norma referida. Respecto de la segunda causal la remite al maltrato a sus compañeras de sexo femenino (por el cual se le impuso una amonestación formal por nota del 20 de enero de 2024) y ausentarse de su puesto de trabajo sin aviso en fecha 17 de enero de 2025 (por el cual se le llama la atención mediante carta documento de fecha 30 de enero de 2025).

---Impugna la liquidación. Funda en derecho, cita jurisprudencia, acompaña prueba documental, instrumental, ofrece restante prueba y subsidiariamente solicita la flexibilización del cumplimiento de la sentencia ante el supuesto de que prospere en todo o en parte la demanda.

---I.3) Por movimiento E0004 se sustanció el traslado previsto en el art. 38 de la ley 5631 y se celebró la audiencia del art. 41 del mismo cuerpo legal, sin posibilidad de acuerdo, registrada en movimiento I0011.

---I.4) Abierta la causa a prueba, se incorporó la documental intimada en poder de la demandada (Movimiento E0007); oficiatorias a la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Río Negro (Movimiento I0018), se celebró la audiencia de vista de causa conforme acta registrada en Movimiento I0020- I0026, alegaron ambas partes (Movimientos E0014 y E0015 respectivamente). Pasaron los autos al Acuerdo, encontrándose en condiciones de dictar sentencia.

---II. **HECHOS** Así, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación, documentación con ellos adjunta en tanto no fueran objeto de expresos desconocimientos, resulta necesario indicar, como primer análisis de este decisorio, los hechos conducentes que resultaron reconocidos y cuáles controvertidos.

---II.1) Hechos no controvertidos: En primer lugar, no existe discrepancia entre las partes respecto a: i) la existencia de la relación laboral; ii) fecha de registro de inicio de la misma (01/12/2017); iii) tampoco en lo que refiere a la categoría correspondiente al Sr. Marcelo Mancilla (Playero-operario de playa); iv) la circunstancia de encuadrarse en el CCT 428/05; v) la modalidad de trabajo por equipo – turno rotativo; ni vi) que la remuneración abonada se correspondió con los registros de recibos de sueldo.

---Las partes también fueron contestes en el tenor del intercambio telegráfico y que por carta documento impuesta en el correo en fecha 04/02/2025 fue la parte demandada quien procedió a despedir al actor encuadrándolo como despido con causa, basándose en dos causales: 1) abandono de trabajo y 2) incumplimientos varios (maltrato a sus compañeras de sexo femenino y ausentarse de su puesto de trabajo sin aviso en fecha 17/01/2025 por el cual se le llama la atención mediante carta documento de fecha 30 de

enero de 2025).

---**II.2) Hechos controvertidos:**

---La diferencia existente entre las partes radica en cuatro ejes:

---i) la legitimidad y procedencia del despido con causa dispuesto por la parte demandada; toda vez que, mientras para la parte demandada el actor incurrió en abandono de trabajo, graves incumplimientos de maltrato al personal y apartamiento de tareas, la parte actora sostiene que no incurrió en abandono de trabajo, que siempre estuvo dispuesto a la continuidad de la relación, que hizo explícita su decisión en tal sentido, reclamó que se le aclare su situación laboral y respecto de los señalados incumplimientos no sólo no fueron tales, sino que tampoco justificaban la máxima sanción de despido;

---ii) El derecho del actor a percibir un crédito en concepto de diferencias salariales por aplicación del art. 12 del CCT 428/05 toda vez que el adicional zona patagónica abonado fue del 20% y el previsto en el art. 12 del CCT 428/05 en que estuvo encuadrado es del 30% del total de las remuneraciones;

---iii) El derecho del actor a percibir el adicional hora extra por hora nocturna y finalmente;

---iv) el derecho del actor a percibir el importe correspondiente a la liquidación final (días trabajados – SAC y VAC).

---**III) Prueba:**

---Como indicara el intercambio telegráfico no se encontró controvertido.

---Al tiempo del desarrollo de la audiencia de vista de causa fueron recibidos los testimonios de dos testigos de cada parte, a saber: Florencia Tapia y Francismar del Valle (ambas ofrecidas por la parte demandada); Jorge García y Magali Vazquez (ofrecidos por la parte actora).

---Todos los testimonios confirmaron y resultaron coincidentes respecto de las tareas asignadas al actor, como así también el régimen de trabajo por turno rotativo.

---En relación al desempeño del actor y puntualmente vinculados a los malos tratos proferidos hacia sus compañeros la testimonial de Florencia Tapia (testigo ofrecido por la parte demanda) más allá de la atendibilidad de su testimonio, teniendo presente que al tiempo de consultársele sobre las generales de la ley, previamente explicadas manifestó que “testimoniaba para ayudar a la parte demandada porque es empleada de la misma”, no pudo referir ningún hecho de gravedad vinculado al alegado maltrato del actor, al que identificó que era un playero que por su experiencia era el que tenía más presencia

y que la queja vinculada a él era por “desentendimiento en la relación” “que su forma era desentendida” “poco sensible al trato” y “no se sabía cómo tratarlo” todo ello sin dar mayores precisiones tanto respecto de su persona como de otras u otros colaboradores y sin aportar elementos concretos en torno a las circunstancias de la desvinculación.

--- Francismar del Valle Lopez Leal, testigo de la parte actora quien presta servicios para la demandada desde Marzo/2024 con funciones administrativas, refirió las circunstancias de la notificación de amonestación al actor fechada el 20/01/2025 que se motivó “ante el comportamiento del actor en el lugar de trabajo, que había sido motivo de quejas y constatarse que había estado dando órdenes y contraórdenes a las compañeras de trabajo, especialmente a las más novatas utilizando su antigüedad como medio de presión y generando un ambiente de temor y respeto; oportunidad en la cual se le recordó que todos los empleados tenían el mismo nivel de derechos y deberes, que no había jerarquías que justifiquen el comportamiento adjudicado por lo cual se le requería analice su comportamiento y mejore la comunicación y trato hacia los demás”. En su testimonio la Sra. Lopez Leal expuso que con la notificación “la situación se solucionó” y que si bien había existido un episodio de malos tratos con una empleada del full compras había sucedido con anterioridad a la notificación referenciada. En relación al apartamiento de las tareas, fue la misma testimonial quien la circunscribió con anterioridad a la notificación y a la circunstancia de encontrarse el administrador de licencia por enfermedad, en que el actor se apartó de las tareas por aproximadamente 40 minutos para hablar con la hermana del administrador del sucesorio y heredera de la sucesión.

---Jorge García, testigo ofrecido por el actor, a quien conoce por haber sido compañeros de trabajo por aproximadamente cuatro años, dio fe del cumplimiento correcto de las funciones por parte del actor y que es en cambio el administrador del sucesorio (Sr. Jalil) quien mantiene malos tratos. Si bien este testimonio es de atendibilidad restringida, toda vez que refirió haber sido despedido con motivo de su licenciamiento, resultó concordante con los dichos de la testigo Magalí Vazquez sumado al hecho de manifestarse en torno a no tener pleito pendiente con la parte demandada.

---Magalí Vazquez, por su parte, refirió haber compartido ocho años de relación laboral con el actor en la estación de surtidor de combustible de titularidad de la demandada también dio referencia en torno a su correcto proceder, sin perjuicio de mantener reclamo pendiente con la demandada por de haber sido despedida con motivo de que su

sobrina inició un reclamo judicial contra la sucesión.

---IV) La decisión:

--- IV.1) Respecto de las causales de desvinculación laboral:

---IV.1.1) Respecto del abandono de trabajo: De modo preliminar corresponde dejar sentado que, si bien, en fecha 06/02/2025 (con posterioridad) el trabajador hizo efectivo el despido indirecto por entender la actitud de la demandada como injuria grave, lo cierto es, que el distracto ya se había producido con anterioridad, en fecha 03/02/2025, en ocasión de recibir el actor, la carta documento 33203694 6 fechada el 01/02/2025 mediante el despido directo dispuesto por la empleadora, fundado en abandono de trabajo según su postura rupturista y graves incumplimientos adjudicados al actor consistentes en maltrato al personal por el que había sido amonestado y por apartarse de funciones por aproximadamente 40 minutos en ocasión de hablar con terceras personas; por lo que cabe pronunciarse sobre las causales invocadas por la demandada.

---El Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de dicho sinalagma, que configuren injuria y que, por su entidad, no posibiliten la continuación del vínculo. Por su parte el art. 244 de la LCT establece que habrá abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador, previa constitución en mora, mediante intimación realizada de forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, “por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso”.

---Como señala la doctrina al respecto: “podemos enunciar la norma del art. 244 de la LCT del siguiente modo: el abandono es un acto voluntario y unilateral del trabajador constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo (...) Se trata de un acto jurídico cuya causa se halla en el hecho injurioso del incumplimiento grave. El artículo antepone ciertas condiciones (imperativos dirigidos al empleador) para otorgar validez al despido concausa: 1) constitución en mora, 2) intimación a reanudar tareas, 3) plazo adecuado a las modalidades del caso” LOPRESTI, Edgardo, “Abandono de trabajo y abandono de la relación de trabajo”, 25/06/2009, MJ-DOC-4283-AR||MJD4283.

---Así como también se ha mencionado la necesidad de que concurran dos elementos: el objetivo, es la ausencia injustificada del trabajador a su puesto de trabajo, y el subjetivo, consistente en la voluntad del trabajador de no reintegrarse a sus tareas (conf. Pinacchio Ángela C.M “La configuración del abandono de trabajo”, 23/06/2014, MJ-DOC-6725-

AR||MJD6725). Es decir, que para la configuración del abandono de trabajo se requiere que el trabajador no muestre interés en continuar la relación laboral o manifieste una conducta claramente rescisoria.

---No puede entenderse que se ha configurado una actitud de abandono de trabajo cuando la empleadora ha tenido debido conocimiento de que su dependiente estaba formulando un requerimiento que entendía le correspondía ya que, recordemos, el abandono de trabajo no es solo dejar de ir a trabajar intempestivamente, sino que implica no dar aviso, es decir, desentenderse del trabajo, debe quedar evidenciada la desidia del trabajador o de la trabajadora de continuar con la relación laboral.

---En autos, no sólo la exposición policial (fechada el 29/01/2025), que fuera acompañada por el actor en su demanda no resultó expresamente negada o desconocida (art. 37, 86 de la ley 5631 y 329 inciso 1ero CPCCRN), sino que tampoco resultó controvertido el intercambio telegráfico y entre ellos el primer telegrama de fecha 30/01/2025 por el cual el actor pidió se le aclare la situación laboral y provea tareas; antecedentes estos que dan cuenta de la voluntad del actor de mantener el vínculo laboral.

---Por el contrario no se acreditó que el actor haya tenido intención de abandonar el trabajo, configurándose así y en relación a esta causal un despido sin justa causa.-

---Como indicara a los fines de tener por configurado el abandono de trabajo además de la exigencia de tipo formal: la intimación previa al empleado a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación asumida, deben converger dos elementos: uno de tipo objetivo y otro de tipo subjetivo, que radican en la no concurrencia al trabajo y en el ánimo o intención del empleado de no reintegrarse al empleo, respectivamente.

---De lo mencionado se desprende que existe a sus efectos abandono de trabajo cuando de los hechos resulta indudable e inequívocamente que el ánimo del dependiente, previamente intimado, es el de no reintegrarse al empleo sin justificación alguna. Por eso, debe descartarse la existencia y los efectos del abandono cuando de algún modo se intente justificar la inasistencia.

---Para que pueda considerarse que la relación termina por abandono de tareas, la actitud del trabajador debe poner en evidencia su intención de dejar su plaza sin causa ni aviso previo, es decir, de separarse de la empresa en forma inconsulta (CAUBET, A., "Trabajo y Seguridad Social", Editorial Errepar, Buenos Aires,2002) y en autos esta prueba no sólo no se ha producido sino que la propia circunstancia que el mismo 30/01/2025 se cruce intimación a aclarar despido y dar tareas (del actor) con la

intimación de la empleadora a presentarse evidencia que la intención y comportamiento del actor en mantener el vínculo.

---IV.1.2) Respecto de la gravedad de los incumplimientos:

---Corresponde tener presente en forma preliminar que, en relación a la causal en tratamiento "grave incumplimiento por parte del actor", en la carta documento de comunicación de despido remitida por la parte demandada en fecha 01/02/2025, se ha omitido formular referencias puntuales, concretas, contextualizadas y explícitas; requisito éste exigido por el art. 243 de la LCT.

---En este sentido resulta prudente una vez más, destacar lo dispuesto por la normativa legal vigente y aplicable en autos, esto es el art. 243 de la L.C.T., el que textualmente reza: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá 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 referidas".

--- Tal lo que explica Miguel Ángel Maza al referirse a la comunicación de la causal del distracto en su comentario al art. 243 de la LCT, al decir: "...reviste -- aquélla "..."una particular trascendencia, ya que en su base queda configurado el supuesto de despido, y ello no podrá cambiarse ni modificarse en la oportunidad que más importa, es decir, cuando hay que probar, en la demanda que promoviere la parte interesada, que la causa existió y tiene los alcances de lo que se notificó...". Tratándose de exigencias concernientes al principio de "invariabilidad de la causa", bajo el propósito de que las partes de la relación "...conozcan desde el inicio del pleito la concreta situación desencadenante del distracto, para producir actividad probatoria y salvaguardar el principio constitucional de defensa en juicio..."-.

---De ahí que sólo puede alegarse y probarse la razón consignada en la comunicación, la cual debe "... bastarse a sí misma para establecer debidamente cuáles son exactamente los hechos invocados...", ya que "...ante la demanda que promoviese la parte interesada lo único que debe probarse es que el incumplimiento es el alegado en el momento de producirse el distracto y no otro..." (cfr. "Régimen de contrato de Trabajo Comentado"; Buenos Aires; Editorial La Ley; 2012; Tomo III; pág.399).

---En este análisis concluyo que la comunicación practicada por la parte demandada al emplear una formula ambigua y genérica conduce a tener por no reunidos los requisitos formales previstos en el art. 243 de la LCT y no acreditada la injuria imputada al actor

de tal magnitud que no ameritaba la prosecución de la relación de trabajo.

---Ahora bien, al contestar la demanda, la parte demandada en relación a esta causal de despido, se remite: i) al maltrato del actor para con sus compañeras de sexo femenino (por el cual se le impuso una amonestación formal por nota del 20/01/2025) y ii) ausentarse de su puesto de trabajo sin aviso en fecha 17/01/2025 (por el cual se le llamó la atención mediante carta documento de fecha 30/01/2025).

---La plataforma fáctica precedente no puede menos que confirmar la desestimación del despido con causa; ello por tratarse no sólo de hechos que ya habían sido tratados disciplinariamente por la parte demandada: con “amonestación del 20/01/2025” y el “Llamado de atención del 30/01/2025”, sino porque que conforme el propio testimonio de la testigo ofrecida por su parte Francismar del Valle Lopez Leal , después de la primera notificación del 20/01/2025 “el tema había quedado solucionado” y respecto del apartamiento de las tareas, quedó acreditado que el actor había ido precisamente para hablar con otra heredera de la sucesión empleadora, de modo que en forma alguna se podía catalogar como “tercero” ajeno a la empresa, a la persona con quien el actor destinó tiempo de servicios y tareas-

---En este sentido y conforme criterio reiteradamente sostenido en el fuero (Se.2025 - D-50, "SUELDO") más allá de la decisión que pudiere adoptar el empleador, es indudable que, en definitiva, es potestad del Tribunal establecer si se ha configurado una injuria que justifique el despido, es decir determinar si el incumplimiento o las faltas revestían tal gravedad o trascendencia, que impidiera la prosecución del vínculo laboral (justificándose así el despido y la no aplicación de una sanción menor).

--- La relación disciplinaria se establece entre desiguales (empleador/ dependiente), lo que exige especial cuidado en su operatividad y protección del más débil de la relación represiva, por lo tanto, como se ha dicho precedentemente, es el órgano jurisdiccional el que debe resolver en definitiva respecto de la razonabilidad de la sanción aplicada.- Máxime, siendo que "el despido es la sanción más grave dentro del sistema; existen otras instancias previas y el empleador puede, por ejemplo, apercibir o suspender al trabajador de modo de motivar que su conducta sea modificada. La calificación de la proporcionalidad entre el hecho injurioso y la sanción está vinculada de modo directo con la gravedad de la falta: cuanto mayor sea ésta más justificada estará la decisión del despido (Mario Ackerman, "Tratado del Dcho. del Trab., tomo IV La Rel. Indiv. de Trabajo-III , pag. 288 y ss.).

---Por lo tanto debe partirse de la premisa de que la relación contractual exige que cada

una de las partes haga lo necesario para que la misma se mantenga (principio de conservación del contrato de trabajo art. 10 LCT).

---De tal forma, que las sanciones tienen como primer propósito la continuidad o estabilidad del contrato de trabajo, por cual el "...disciplinamiento tiene como fin reencausar las conductas contrarias a las obligaciones (antisociales) y, en todo caso, aleccionar, educar e informar sobre esas actitudes.- Finalmente, tienen como objetivo primario prever, cuando es posible, consecuencias mayores.- Todos estos señalamientos llevan a que deba acudirse primariamente y cuando sea posible a la graduación progresiva de sanciones con criterio de racionalidad" (cf. César Arese, *Derechos Humanos Laborales*, pags. 296/7).-

---Asimismo, debe existir un ajuste o armonía entre la falta cometida y los medios empleados para corregirla o reprimirla.- La regla de la proporcionalidad exige la adecuación entre medio y fin, la selección de penalidades menos gravosas y que mejor cumplan su rol, la evitación de un daño innecesario, el daño causado, la gravedad objetiva y subjetiva del hecho sancionado, el nivel jerárquico del trabajador, la antigüedad, la existencia de malicia o mala fe, art. 242, segundo párrafo de la LCT.- (ob. cit. pags. 293/294).-

---Ello no obsta a que una sola falta pueda constituir injuria suficiente (un hurto, por ejemplo), ni que sea requisito indispensable que el trabajador pueda tener antecedentes desfavorables o sanciones previas. En síntesis, un solo hecho puede justificar el despido, pero dicha sanción debe ser proporcional a la falta...".-

---Es decir que frente a estos casos, debemos poner especial énfasis en uno de los requisitos esenciales que encontramos en la ley, esto es el requisito de "proporcionalidad" entre la falta cometida y la sanción aplicada.- Es decir "...el hecho invocado debe guardar relación con la gravedad de la medida. Debe implicar una conducta que, valorada de acuerdo a las circunstancias de las personas, del tiempo, del lugar y de las exigencias de la relación, implica continuarla en los términos de confianza, colaboración y buena fe en que debe desenvolverse..." (cfr. Miguel Angel Maza, *Regimen de contrato de Trabajo Comentado*, Buenos Aires, La Ley, 2012, Tomo III, pág. 381).-

---La injuria en el sentido del art. 242 LCT supone "un comportamiento ilícito (contractualmente ilícito), objetivamente grave, según las circunstancias y capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo", o sea, con entidad suficiente para desplazar el principio de

conservación de la relación laboral regido por la LCT..." (Ley de contrato de Trabajo Comentada. Juan Carlos Fernández Madrid. T III, pág. 1909/1910), circunstancias que no se verifican en autos.-

---Es por lo expuesto que considero excesivo e injustificado el despido dispuesto por la empleadora.

---**IV.1.3)** En consecuencia, por lo precedentemente expuesto la pretensión deducida por el actor deberá prosperar por la suma que resulte por indemnización por despido o antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ ind. Sustitutiva de preaviso, días de febrero integración mes de despido – (febrero 2025) y SAC s/ integración.

---En cuanto al rubro antigüedad considero que debe calcularse en base a 1 (un) salario (un año de antigüedad), teniendo presente la fecha de ingreso del 01/12/2017 y la mejor remuneración que resulte como consecuencia del apartado IV.1.5 todo ello con más intereses conforme Doctrina Machin – Se 104/24 STJRS3 desde que cada suma es debida (art 122 y 128 LCT) y hasta el efectivo pago.

---**IV.1.4)** Respecto del reclamo de diferencia salarial por suplemento por hora nocturna:

---No resultando un hecho controvertido que el actor integraba un equipo de trabajo, con sistema de turnos rotativos; circunstancia confirmada por todos los testimonios recibidos al tiempo de celebrarse la audiencia del art. 53 ley 5631 no resulta procedente el reclamo por pago insuficiente de los recargos por horario nocturno peticionado.

---El art. 19 del CCT 428/05 prevé RECARGO NOCTURNO "El horario nocturno comprende desde las 21.00 hs hasta las 06.00 hs de la mañana siguiente; la jornada nocturna tiene una duración de siete (7) horas, según ley 20.744 ART. 200 y/o vigente. Por la modalidad y sistema de trabajo en los establecimientos los turnos son de ocho (8) horas, por lo tanto se deberá abonar el recargo nocturno de una hora al 100%."

---Así las cosas, el juego armónico de los arts. 200 y 202 de la LCT y 3 inciso b) de la ley 11544 conduce que, para este tipo de modalidad de trabajo en equipo y turno rotativo, no corresponde el recargo de ocho minutos por cada hora nocturna.

---Corresponde agregar que los recargos abonados por la demandada en concepto de horas nocturnas no eran obligatorios legalmente y si abonó, por dicho concepto, el valor de la hora simple, no tiene relevancia alguna por trabajadores que se desempeñaban en el sistema de trabajo por equipo en horario rotativo.

---**IV.1.5)** Respecto del reclamo de diferencia salarial por adicional zona:

---Efectivamente el art. 12 del CCT 428/2005 en que se encuadra la actividad prevé

“ARTICULO N°12º: CONDICIONES ESPECIALES PARA LA REGION PATAGONICA: Todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo que realicen tareas en forma permanente o transitorias en las Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas percibirán un treinta por ciento (30%) adicional sobre el total de las remuneraciones”.

---Del simple cotejo de los recibos de sueldo surge que el adicional abonado por la demandada fue del 20% circunstancia que determina la procedencia del reclamo por todo el período no prescripto.

---Llegado este punto y conforme criterio sentado por esta Cámara en Se.2025-D-36 “Silva” , teniendo presente la interposición de la demanda el 21/07/2025, la intimación cursada el 21/02/2025, el plazo de dos años conforme establece el art. 256 de la LCT para interponer demanda con su reclamo, la previsión del art 2541 que el curso de la prescripción se suspende por una sola vez por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor, con un efecto de seis meses o plazo menor según el caso y el art. 12 de la ley 5450 de Métodos Autocompositivos de Resolución de Conflictos, modificado por la ley 5658 publicada en el Boletín Oficial el 24/07/23 establece: "SUSPENSIÓN DE PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD. Tanto la mediación, como la conciliación prejudicial obligatoria suspenden el plazo de prescripción y de caducidad desde el día de la notificación fehaciente de la fecha de reunión fijada, que está a cargo del requirente o de su efectiva celebración, lo que ocurra primero. El plazo de prescripción y caducidad se reanuda a partir de los veinte (20) días contados desde la fecha del acta acuerdo o la del formulario de agotamiento de instancia, además en la conciliación laboral el cierre del procedimiento se acredita con la homologación de la Cámara del Trabajo o de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo."

---Consta entonces, en este caso, del Movimiento I0018 que hubo instancia conciliatoria entre el 18/02/2025 y el 31/03/2025 y que se notificó a la parte demandada de la fecha de reunión fijada el 18/02/2025; periodo de cuarenta y dos (42) días al cual se debe agregar la suspensión de curso de la prescripción por 20 días desde la fecha de emisión del formulario de agotamiento.

---Todo hasta aquí, me lleva a concluir que corresponde hacer lugar al reclamo de diferencias salariales del 10% de zona – art. 12 del CCT 428/05 por el período noviembre 2022 a febrero 2025 ambos inclusive y SAC 2do/2022 – SAC 2023 – SAC/2024 y proporcional SAC 2025 todo ello con más intereses conforme Doctrina

Machin – Se 104/24 STJRNS3 desde que cada suma es debida (art 122 y 128 LCT) y hasta el efectivo pago.

---**IV.1.6) Pago de la liquidación final:**

---Consecuentemente con lo expresado, corresponde hacer lugar al reclamo de Liquidación final – Vacaciones 2024 – SAC s/ Vacaciones 2024 – proporcional de vacaciones 2025 – SAC s/ vacaciones 2025 – SAC proporcional 2025 y como se indicara días de febrero 2025 teniendo en consideración la diferencia que prospera indicada en el apartado precedente con más intereses conforme Doctrina Machin – Se 104/24 STJRNS3 desde que cada suma es debida (art 122 y 128 LCT) y hasta el efectivo pago debiéndose descontar en legal forma, la suma abonada de \$1.632.904 que el actor reconoce haber percibido.

---**IV.1.7) Liquidación- Fecha de Pago:**

---Conforme las pautas previstas en los puntos 1.3, 1.5 y 1.6 del presente IV la parte demandada deberá practicar y depositar la suma resultante a la liquidación correspondiente con más los intereses contados desde la fecha de vencimiento de cada obligación (art. 122 y 128 LCT) conforme Doctrina Legal STJRNS3 Machin 124/24.

---**IV.1.8) Costas:** Las costas del juicio por los rubros que prosperan deben imponerse a cargo de la parte demandada atento el resultado objetivo de la derrota. artículos 31 y 55 inc. 5 de la Ley 5631, y art. 71 CPCCRN.

---Respecto del rubro que no prospera, conforme considerando IV.1.4, se imponen a cargo del actor pero eximiéndolo del pago atento que, resultando una materia estrictamente técnica, pudo creerse con derecho a litigar como lo hizo. (artículos 31, 55inc 5 de la Ley 5631 y art. 71 CPCCRN).

---**IV.1.9) Honorarios:** Los honorarios profesionales conforme artículos 6, 7, 8, 9, 10, 20 y concordantes de la LA; artículo 55 inciso 5 de la Ley 5631 y doctrina Rebattini Se. 56/24 STJS3 corresponde sean determinados según el monto del juicio, conformado tanto por los rubros que prosperan, conforme liquidación que se manda a practicar y pagar, más el rubro que no prospera con intereses tasa “Machin”.

---Los honorarios de la Dra. Agueda Garate, por la representación ejercida de la parte actora corresponde regularlos en la suma equivalente al 14% del monto base mas el 40% .

---Respecto de los honorarios de los Dres. Silvio Claudio Verre y Luis Felipe Espinosa en conjunto y proporción de ley en el 11% del monto base referenciado en el primer párrafo de este apartador.

---A dichas sumas deberá adicionarse el IVA de corresponder y en caso de acreditarse la condición de inscripto y ser abonadas en el término de diez días.

---En virtud de todo lo que antecede propongo resolver lo siguiente:

---PRIMERO: HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA y condenar a la SUCESION JUAN MANZUR JALIL a abonar al Sr. MARCELO MANCILLA en el término de 10 (diez) días: i) las diferencias salariales por zona período 11/2022 a 2/2025 ambos inclusive y SAC s/ las citadas diferencias, ii) diferencia de liquidación final (días trabajados de febrero 2025, indemnización por vacaciones no gozadas 2024, SAC s/ Vacaciones no gozadas 2024, indemnización por vacaciones no gozadas 2025, SAC S/ Vacaciones no gozadas 2025 y SAC proporcional 2025) iii) indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido febrero 2025 – SAC s/ integración e indemnización por antigüedad; todo ello tomando como base la mejor remuneración según diferencia salarial reconocida e intereses respectivos conforme tasa “Machin”; debiendo la parte demandada practicar liquidación y abonar la suma resultante en el plazo de diez (10) días de notificada la presente.

---SEGUNDO: RECHAZAR el reclamo de diferencia salarial por hora suplementaria nocturna conforme fuera formulado.

---TERCERO: IMPONER las costas del juicio por los rubros que prosperan a la parte demandada. Respecto del rubro que se rechaza imponer las costas al actor, eximiéndolo de su pago en tanto pudo creerse a litigar como lo hizo (artículos 31, 55 inc. 5 de la Ley 5631 y art. 71 CPCCRN).

---CUARTO: Regular los honorarios de la Dra. Agueda Garate, por la representación ejercida de la parte actora en el 14% del monto base más el 40%.

---Respecto de los Dres. Silvio Claudio Verre y Luis Felipe Espinosa regular en conjunto y proporción de ley en el 11% del monto base. El monto base a los fines regulatorios se compone con los rubros que prosperan conforme liquidación que se manda a practicar y pagar más el rubro que no prospera con intereses tasa “Machin”. Ello de conformidad con los arts. 6,7,8,9, 10, 20 y conchs L.A.

---A dichas sumas deberá adicionarse e IVA de corresponder y en caso de acreditarse la condición de inscripto y ser abonadas en el término de diez días.

---QUINTO: De forma.

---**Mi voto.**

---A la cuestión planteada, el Dr. Juan A. Lagomarsino dijo:-

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.

---**Mi voto.**

---A la cuestión planteada, Dr. Juan Pablo Frattini dijo:-

-----Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.

---**Mi voto.**

---Por todo lo expuesto, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial, **RESUELVE:**

---**I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA** y condenar a la SUCESION JUAN MANZUR JALIL a abonar al Sr. MARCELO MANCILLA en el término de 10 (diez) días: i) las diferencias salariales por zona período 11/2022 a 2/2025 ambos inclusive y SAC s/ las citadas diferencias, ii) diferencia de liquidación final (días trabajados de febrero 2025, indemnización por vacaciones no gozadas 2024, SAC s/ Vacaciones no gozadas 2024, indemnización por vacaciones no gozadas 2025, SAC S/ Vacaciones no gozadas 2025 y SAC proporcional 2025) iii) indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido febrero 2025 – SAC s/ integración e indemnización por antigüedad; todo ello tomando como base la mejor remuneración según diferencia salarial reconocida e intereses respectivos conforme tasa “Machin”; debiendo la parte demandada practicar liquidación y abonar la suma resultante en el plazo de diez (10) días de notificada la presente.

---**II) RECHAZAR** el reclamo de diferencia salarial por hora suplementaria nocturna conforme fuera formulado.

---**III) IMPONER** las costas del juicio por los rubros que prosperan a la parte demandada. Respecto del rubro que se rechaza imponer las costas al actor, eximiéndolo de su pago en tanto pudo creerse a litigar como lo hizo (artículos 31, 55 inc. 5 de la Ley 5631 y art. 71 CPCCRN).

---**IV) REGULAR** los honorarios de la Dra. Agueda Garate, por la representación ejercida de la parte actora en el 14% del monto base más el 40%. Respecto de los Dres. Silvio Claudio Verre y Luis Felipe Espinosa regular en conjunto y proporción de ley en el 11% del monto base. El monto base a los fines regulatorios se compone con los rubros que prosperan conforme liquidación que se manda a practicar y pagar más el rubro que no prospera con intereses tasa “Machin”. Ello de conformidad con los arts. 6,7,8,9, 10, 20 y conchs L.A.

---A dichas sumas deberá adicionarse e IVA de corresponder y en caso de acreditarse la condición de inscripto y ser abonadas en el término de diez días.

---**V) HÁGASE SABER** que en la oportunidad de aprobarse liquidación definitiva se practicará por Secretaría liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley 5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N°18/14 del S.T.J.

---**VI)** Notificación conf. art. 25 Ley 5631. Registración y protocolización automática en el sistema. Incorpórase al Representante de Caja Forense al expediente a los efectos de la notificación de la presente.

AUTELITANO, ALEJANDRA ELIZABETH
LAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTO
FRATTINI, JUAN PABLO | |