

Comunicación del despido: El despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse y no pueda incurrirse en variabilidad de la causal

Comunicación del despido: El despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse y no pueda incurrirse en variabilidad de la causal

Comunicación del despido: El despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse y no pueda incurrirse en variabilidad de la causal Fuente: doc_08_2025_0007.html Partes: L. M. M. c/ Bio Analítica Argentina S.A. s/ despido Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: IIFecha: 15 de julio de 2025 Cita digital: dj156557156557156557El despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse cabalmente y que no se pueda incurrirse en variabilidad de la causal. Sumario: 1.-El despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse cabalmente, y de modo que no se pueda incurrir en variabilidad de la causal; de lo contrario, la imputación genérica daría lugar a que la falta atribuida pueda acomodarse a las resultas del proceso y conveniencia de quien tomó la medida extintiva -en este caso, el empleador-. 2.-La ausencia de margen temporal impide saber cuándo la empleadora tomó conocimiento de lo ocurrido, si consintió o no el hecho, o si dejó transcurrir mucho tiempo hasta aplicar la medida extintiva, nada de lo cual es menor teniendo en cuenta la contemporaneidad y proporcionalidad que deben contemplarse en torno a una medida como el despido, de última ratio. 3.-Es irrelevante si el actor recibió capacitaciones que negó haber tenido, como alega la demandada recurrente en dirección a atribuirle responsabilidad al actor, pues en definitiva no se discute si el actor estaba capacitado, era idóneo, si conocía reglamentaciones o si era capaz para bloquear el sistema de entrada de correos con el hipotético perjuicio generado a la empresa, sino más bien si efectivamente fue él quien lo hizo. 4.-Es improcedente incluir el uso del vehículo como parte de la remuneración, pues no se probó el uso particular pues, considerando que no debe soslayarse que es remuneración lo que represente una ventaja patrimonial como consecuencia del contrato de trabajo, en el caso el actor no sólo no probó su uso particular, sino que, además, alegó su carácter remunerativo en la expectativa de su adquisición mediante leasing y lo cierto es que la expectativa de adquisición no es equiparable a su efectiva compra, pues el demandante podía no adquirirlo -y de hecho no lo hizo-, y una expectativa no es 'mensurable' en dinero, como erradamente parece entender el recurrente, pues no se vislumbra que la mera posibilidad represente una ventaja patrimonial. Fallo: En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar, a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. El Dr. José Alejandro Sudera dijo: Contra la sentencia de primera instancia, que hizo lugar a la acción deducida, se alzan el actor y la demandada mediante los memoriales recursivos presentados oportunamente, con réplica del actor y de la demandada. El perito contador, la perito calígrafa y la representación letrada del actor y de la demandada apelan sus emolumentos. Luego del respectivo análisis de los recursos interpuestos, de la sentencia apelada y de la prueba producida, concluyo que corresponde confirmar la procedencia de la acción por despido. Esto, por las razones que paso a detallar a continuación. Como se reseñó en el pronunciamiento apelado, la demandada despidió al actor en los siguientes términos: «Por medio de la presente, le comunicamos que Ud. se encuentra despedido con justa causa conforme a lo establecido en el art. 242 de la L.C.T. El extremo de tener bloqueada su casilla de correo institucional, xxx@bioanalitica.com.ar para recibir mail y no haber en la base de datos de la empresa el historial de las comunicaciones mantenidas desde la misma, violando de esta forma el «Manual de Reglamentos y Códigos» de la empresa y las previsiones contractuales suscriptas con el proveedor del exterior Olympus, siendo Ud. conocedor de la importancia/ gravedad que ello implica -tema «Compliance», configuran una injuria de tal magnitud que impide la prosecución de la relación laboral. Haberes y liquidación final y certificado de trabajo a su disposición (.).». Al respecto, el magistrado de grado analizó que «más allá de los incumplimientos de los deberes en los que hubiera podido incurrir el actor, los hechos que se alegaron como factores desencadenantes del despido no han sido debidamente explicitados en el texto transcrito en la medida que no se ha individualizado el límite temporal en el que aconteció el bloqueo de casilla del aquí actor lo que en el caso deviene relevante». Agregó que del informe contable surge que el perito fue informado en el sentido que «L. tenía permisos de administrador sobre el sistema CRM Tactica, razón por la cual este pudo deshabilitar que el sistema NO registrara los correos electrónicos que recibía en su casilla de correo electrónico xxx@bioanalitica.com.ar.», lo cierto es que en el caso, se trata de una mera suposición por parte de un integrante de la empresa (el que también brindó declaración en la causa con fecha 21/02/2022) que no permite concluir de forma contundente que efectivamente el trabajador fuera quien bloqueó su casilla de correo electrónico». Ahora bien, en su

recurso, la accionada le resta importancia a la ausencia de una descripción temporal de los hechos controvertidos, pues a su juicio lo relevante es la conducta atribuida más allá del tiempo. No comparto dicha postura, pues el despido con invocación de causa debe contener las circunstancias detalladas sobre el hecho que se enrostra, de modo que el trabajador pueda defenderse cabalmente, y de modo que no se pueda incurrir en variabilidad de la causal. De lo contrario, la imputación genérica daría lugar a que la falta atribuida pueda acomodarse a las resultas del proceso y conveniencia de quien tomó la medida extintiva -en este caso, el empleador-. La ausencia de margen temporal impide saber cuándo la empleadora tomó conocimiento de lo ocurrido, si consintió o no el hecho, o si dejó transcurrir mucho tiempo hasta aplicar la medida extintiva, nada de lo cual es menor teniendo en cuenta la contemporaneidad y proporcionalidad que deben contemplarse en torno a una medida como el despido, de última ratio. En este orden de ideas, es irrelevante si el actor recibió capacitaciones que negó haber tenido, como alega la demandada recurrente en dirección a atribuirle responsabilidad a L., pues en definitiva no se discute si el actor estaba capacitado, era idóneo, si conocía reglamentaciones o si era capaz para bloquear el sistema de entrada de correos con el hipotético perjuicio generado a la empresa, sino más bien si efectivamente fue él quien lo hizo. En cuanto al informe del perito, a quien se le explicó que el actor pudo haber bloqueado el ingreso de correos, lo cierto es que comparto el criterio del sentenciante en cuanto a que se trata de una mera suposición. Da lo mismo si Del Brocco, quien realizó tales declaraciones al perito, era empleado o no de la empresa al momento de declarar, pues ello en nada cambia que informó sobre una posibilidad mas no una certeza. Al respecto, tampoco puede soslayarse que el actor no era el único que podía deshabilitar el ingreso de correos, y en este sentido justamente Del Brocco era uno de los que podía hacerlo, como encargado informático, lo que con más razón me lleva a descartar sus expresiones acusatorias. En cuanto a la supuesta «investigación previa» que invoca la demandada, pues en la sentencia se dijo que no la hubo y la recurrente sostiene que sí, pues «cuando el Presidente de la empresa intenta acceder al CRM del actor se da cuenta que no había correos desde el año 2013. Luego de ello, se comunica con el sector que da soporte informático y le informa que la cuenta de M. L. era la ÚNICA cuenta deshabilitada y que había sido una conducta INTENCIONAL, pues éste era tenía el permiso de administrador para ejercer esa opción», lo cierto es que ello no implica una constatación empírica de los hechos sino la manifestación del sector que, antojadizamente, le atribuyó la responsabilidad al actor. Cabe discernir entre ser sospechoso -y L. lo era de ser culpable -no se probó que haya sido él-. En consecuencia, propongo confirmar la procedencia de la acción por despido -art. 242 y 243, LCT-. La demandada se queja por la condena al pago de rubros del mes de agosto 2018, SAC proporcional segundo semestre 2018 y vacaciones año 2018. Alega que su pago surge de la constancia bancaria con «Cód. Mov. 312». Lo cierto es que la consignación «cód. mov. 312» no equivale al detalle de los rubros en cuestión, por lo que el agravio debe desestimarse. La accionada cuestiona la condena al pago del rubro previsto en el art. 2 de la ley 25323, pero ata su suerte a la del agravio principal, que aquí le resultó adverso. Por ende, ante la ausencia de mayores exposiciones argumentales, corresponde confirmar el referido rubro. Actor y demandada critican la base remunerativa. En primer término, corresponde memorar que cuando la remuneración es controvertida y la prueba insuficiente, los jueces están facultados para establecerla de manera fundada -art. 56, LCT-. En el caso de autos, el sentenciante ha fundado debidamente la base establecida, y para ello se basó en el informe contable. Asimismo, se descartó el uso del vehículo como parte de la remuneración, pues no se probó el uso particular. Comparto el criterio, ya que no debe soslayarse que es remuneración lo que represente una ventaja patrimonial como consecuencia del contrato de trabajo. En las presentes actuaciones, el actor no sólo no probó su uso particular, sino que, además, alegó su carácter remunerativo en la expectativa de su adquisición mediante leasing. Lo cierto es que la expectativa de adquisición no es equiparable a su efectiva compra, pues el demandante podía no adquirirlo -y de hecho no lo hizo-, y una expectativa no es «mensurable» en dinero, como erradamente parece entender el recurrente, pues no veo que la mera posibilidad represente una ventaja patrimonial. En cuanto a la variabilidad del salario por comisiones, honorarios, reparto de ganancias -estas se dejaron de abonar-, etc., lo concreto es que todo ello puede enmarcarse en la ya referida facultad del art. 56, LCT. Sobre todo, porque el actor hace hincapié en la prueba producida, pero no rebate la falta de debida fundamentación -art. 65, LO-, nada de lo cual se suple con el resultado de la prueba producida, que es consecuencia de los fundamentos y no al revés. Finalmente, debo señalar que el magistrado aplicó el criterio del fallo Vizzotti, sin que ninguna de ambas partes realizara un cómputo acertado al respecto aun si se tomaran en cuenta los rubros que la accionada pretende eliminar o que el actor pretende agregar. En consecuencia, propicio confirmar la sentencia apelada en cuanto a la base remunerativa tomada en consideración. La queja del actor por la desestimación de las vacaciones no gozadas no puede tener favorable andamio. Ello, por cuanto se trata de vacaciones por períodos vencidos -2016 y 2017-, los que, efectivamente, una vez perdidos no son compensables en dinero. No es el caso de las vacaciones proporcionales al momento del despido, pues éstas no vencían y por ende no se trata de una compensación. Hacer lugar a un reclamo dinerario por vacaciones vencidas importaría, de facto, admitir su compensación monetaria, lo que es jurídicamente inadmisibles y viola el bien jurídicamente tutelado, que es el derecho del actor a una licencia anual ordinaria. Así, el agravio debe desestimarse. Corresponde confirmar el rechazo de la indemnización pretendida por daño moral, pues en el caso no se le atribuyó al actor la comisión de un

delito penal, ni conductas licenciosas a partir de lo cual se lo hubiere injuriado o estigmatizado. En dicho orden de ideas, el daño producido por el despido cuya causal no fue acreditada, no puede ser resarcido de otra forma que mediante el sistema tarifario de la LCT. Dado el modo de resolver, no se advierten fundamentos fácticos ni jurídicos que me lleven a apartarme de lo decidido en materia de costas, de las que propongo su confirmación -art- 68, ap. 1, CPCCN-. El actor apela la metodología de actualización del crédito. En el caso de autos, con remisión a los fundamentos expuestos en la causa Pugliese, Daniela Mariel c/ Andes Lineas Aéreas SA s/ Despido (Expte. n.º 38.967/2022), propongo declarar la inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 de la ley 23928 (según texto modificado por la ley 25561) y ordenar que el crédito objeto de condena se actualice por el índice de precios al consumidor informado por el INDEC para mantener su poder adquisitivo. Al resultado que arroje la operatoria referida propongo adicionar un 3% anual de interés puro a los efectos de retribuir al trabajador por la privación del capital que el empleador no debió retener para sí, en tanto entiendo que dicho porcentaje resulta prudentemente adecuado e inferior al criterio seguido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en numerosas causas (Fallos: 283:235, 311:1249, entre otros). Asimismo, los intereses devengados deberán capitalizarse una única vez a la fecha de la notificación del traslado de la demanda (art. 770 inc. b CCyC). Ello tiene incidencia en la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes, lo que torna abstracto el tratamiento de las apelaciones de honorarios. Sentado lo anterior, propongo establecer los honorarios de primera instancia de la siguiente manera. En favor de la representación letrada del actor, de la demandada, del perito contador, de la perito calígrafa, y del perito ingeniero en 427, 367, 136, 136 y 136 UMA, respectivamente, de conformidad con las pautas que emanan del art. 21 y ccdtes. de la ley 27423. Atento al resultado del proceso, propicio imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida, y regular los honorarios correspondientes a la representación letrada del actor y de la demandada en el 30% de lo que a cada una de ellas le corresponda percibir por las tareas desarrolladas en la instancia previa -art. 30, ley 27423-. La Dra. Andrea E. García Vior dijo: Que adhiero a las conclusiones del voto que me precede, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede, el Tribunal Resuelve: 1) Modificar la sentencia apelada y establecer que el crédito de condena se actualice en la forma descripta en el considerando respectivo; 2) Establecer los honorarios correspondientes a la representación letrada del actor, de la demandada, del perito contador, de la perito calígrafa, y del perito ingeniero en 427, 367, 136, 136 y 136 UMA, respectivamente; 3) Confirmar en lo demás que decide la sentencia apelada; 4) Imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada recurrente vencida; 5) Regular, por sus tareas en Alzada, los honorarios correspondientes a la representación letrada del actor y de la demandada en el 30% de lo que a cada una de ellas le corresponda percibir por las tareas desarrolladas en la instancia previa. Regístrese, notifíquese y, oportunamente, devuélvase. Andrea E. García Vior Jueza de Cámara José Alejandro Sudera Juez de Cámara