



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

NEUQUEN, 29 de Octubre del año 2019.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**RICALDE CLAUDIA C/ SEPULVEDA NORMA GLADYS S/ DESPIDO**" (JNQLA4 EXP 507802/2016) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por los Dres. **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1.- En hojas 363/367 apela la parte demandada la sentencia dictada.

Como primer agravio, alega que se valoró erróneamente la prueba testimonial rendida en autos.

Entiende que resulta acreditado el destrato de la actora hacia la parte demandada, constituyendo esa conducta una injuria grave.

Dice que el Sentenciante no consideró las declaraciones testimoniales acompañadas por esa parte con la demanda, las que no han sido desconocidas por los testigos.

Transcribe las declaraciones de la Sra. Epullan, del Sr. Calviño y del Sr. Grosso.

Como segundo agravio, entiende improcedentes las horas extra reclamadas por el lapso de julio a septiembre 2014.

Destaca que en la sentencia se refiere que esa parte no realizó aporte alguno acerca del desarrollo de la jornada de trabajo, cuando de acuerdo al criterio de esta Alzada recae sobre el actor la carga de la prueba.

En tercer lugar, cuestiona la imposición de costas.

Alega que, de confirmarse el decisorio recurrido, debe morigerarse el principio de la derrota atendiendo a la existencia de vencimientos parciales.

Indica que la demanda prospera por \$ 468.444,96 cuando fue interpuesta por \$ 579.765,48.

Como cuarta crítica, se refiere a la multa del art. 2 de la ley 25.323.

Remarca su naturaleza punitiva, debiendo interpretarse de manera restrictiva, y siempre a favor del sancionado, de modo que el ánimo debe ser doloso y por supuesto acreditado.

Dice que aun cuando se tuviese a la conducta de la demandada como dolosa, corresponde la exención del párrafo final de la norma, por darse una controversia seria y fundada sobre la causal del despido.

Finalmente, en quinto lugar, cuestiona que la sentencia condena a entregar nuevos certificados de trabajo, servicios y remuneraciones y de aportes a la seguridad social de conformidad con lo resuelto.

Considera que no resulta procedente la entrega de nuevos certificados, en tanto estos deben consignar los salarios percibidos y no los devengados (cita el artículo 12 inc. g de la ley 24.241).

1.2.- En hojas 368/369 apela la parte actora.

Como primer agravio, cuestiona los cálculos efectuados en la sentencia.

Señala errores al determinar la indemnización por despido, integración del mes de despido, SAC sobre integración y vacaciones proporcionales. Cuestiona asimismo la sumatoria de los restantes rubros.

En segundo término, y en relación a la multa del art. 80 LCT, expresa que el Juez reconoce que la demandada no cumplió con la entrega, pero sin embargo no hace lugar a la multa.

Destaca también la circunstancia de que los datos consignados en el certificado no son correctos.

Como tercer punto, critica el rechazo del daño moral generado por el Moobbing.

Afirma que, de la prueba producida, resulta acreditado.

1.3.- En hojas 371/372 contesta la parte actora el traslado del memorial de la contraria.

Señala que insiste en el despido justificado, sin reconocer el error en que incurrió al no establecer con claridad los motivos del distracto.

En relación al segundo agravio, destaca las testimoniales de las que resultan acreditadas las horas extra.

Remarca el desacierto de los restantes agravios.

1.4.- En hojas 373/374 la parte demandada contesta el memorial de la actora.

Solicita su rechazo y reitera los argumentos vertidos en su recurso de apelación.

2.- Ingresando en el tratamiento de los recursos, corresponde iniciar su resolución por el primer agravio de la parte demandada, en tanto su resultado condiciona los restantes cuestionamientos.

Entiende que ha sido probada la injuria que justificó el despido.

La valoración de tal afirmación, debe realizarse bajo el prisma de la invariabilidad de la causa del despido, consagrada en el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Conforme el citado artículo, se ha entendido que *«Las exigencias en la ley para admitir la eventual existencia de una causa de despido, en realidad son dos: una la de que la transmisión sea escrita y otra la de que sea explicativa, de tal modo que a partir de la comunicación, el despedido puede conocer sin ningún margen razonable de duda, cuales son los*

hechos que se le imputan como incumplimiento del contrato que justifique la rescisión, entendido esto con el alcance de que deben quedar claros los hechos y sus circunstancias, sobre todo eso de cuánto y cuando ocurrieron esos hechos.» (Ley de Contrato de Trabajo, comentada, concordada y anotada- Tomo IV- Director Jorge Rodríguez Mancini- Comentario al Art. 243).

En el caso de autos, y conforme la Carta Documento de fecha 16/09/14 (hoja 2), el despido se comunicó en los siguientes términos: *«Habiéndose constatado que Ud. ha faltado el respeto a sus superiores jerárquicos (mediante actitudes hostiles, indecorosas y agraviantes) considerando también su negativa permanente a cumplir con las tareas encomendadas, siendo ello una gravísima falta que no puede ser consentida, se le notifica el despido con justa causa (art. 242 LCT) Liquidación final y certificados a su disposición- Queda Ud. notificada.»*.

Es fácil advertir que la comunicación del despido no cumple con las exigencias del art. 243 LCT.

Sin precisar en qué consisten las faltas de respeto (descripción de los hechos, tiempo y lugar), se limita a exteriorizar una valoración subjetiva ("hostiles, indecorosas y agraviantes").

Tampoco se identifican las tareas que la actora se ha negado a realizar.

En las restantes comunicaciones, tampoco se realizan precisiones.

Conforme reiteradamente se ha sostenido, si bien la comunicación de la causa del despido no debe atenerse a fórmulas especiales, no puede dejar de *«describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones "genéricas o abstractas", sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos, sea*

invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redefinir a conveniencia, después de transmitidos.»

«El fundamento de la carga de comunicarse con claridad la causa de despido, se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio, idea que se originó en la jurisprudencia anterior a la LCT que incorporó esta exigencia cuando la ley no la establecía explícitamente. La relación se hace sobre la base de que una explicación suficiente y oportuna de la causa del despido, permitiera tanto establecer y comunicar oportunamente las razones opuestas, como dejar ubicadas, documentar, y en general planificar, la posición de defensa en juicio y sobre todo los medios de prueba de los que en su momento sea necesario valerse.»

«También se relacionan frecuentemente las cargas en la transmisión de la causa del despido, como la buena fe que impone a las partes el art. 63 LCT incluso al momento "de extinguir el contrato o la relación de trabajo". Aunque en realidad, establecida como está en la ley, la carga de comunicar la causa de despido no necesita ahora fundamento teórico para ser operativa, cosa que sí ocurría antes de ser dictada la LCT, cuando había que extraerla de alguna otra obligación con apoyo normativo.

La sanción para la falta de cumplimiento de esta carga, como se adelantó, consiste en que en el juicio que inicie "la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa de despido consignada en las comunicaciones...", De modo que a falta de causa expresada en la comunicación del despido, no la hay, por presunción absoluta de la ley, aun cuando después se pruebe o pueda probar que hubo alguna, suficiente o no. Se trata, como se ve, de un caso de supresión de la realidad por falta de forma. Luego, en el supuesto más frecuente en que exista una comunicación de la causa del

despido, la disposición legal opera de casi la misma manera, pero esta vez suprimiendo de la realidad computable toda otra causa (fundamentalmente los hechos que sirvan de causa) aparte de la que figure en la comunicación.» (Ley de Contrato de Trabajo, comentada, concordada y anotada- Tomo IV- Director Jorge Rodríguez Mancini- Comentario al Art. 243).-

Es por ello que se ha entendido que «En principio, la comunicación del despido está mal redactada cuando quien la emite emplea una fórmula ambigua, que le permite con posterioridad referirla a hechos cambiantes según su criterio, posibilitando, con la falta de exigencia y precisión una violación al art. 243, LCT. Por eso no puede reconocerse eficacia a manifestaciones genéricas como reiterados incumplimientos, irregularidades, etcétera. Por ejemplo, imputar "graves irregularidades que causan pérdida de confianza" no constituye una comunicación clara que permita al trabajador ejercer su derecho de defensa.» (Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo IV Julio Armando Grisolia - Hojas 248/249).

Y es así que la jurisprudencia ha expresado que «El art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo impone al empleador la obligación de comunicar por escrito y con expresión suficientemente clara los motivos en que se funda la ruptura del vínculo contractual, por lo que, si se invocan razones genéricas y abstractas sin explicar cuál fue la negligencia invocada o qué indicación desobedeció, o cuál fue la irregularidad cometida que -valorada en los términos de los arts. 84 y 86 de la Ley de Contrato de Trabajo- permita inferir que existió una justa causa para el despido, se incumple lo previsto en el art. 243 citado, máxime si se trata de un dependiente al que no se le aplicaron con anterioridad otras sanciones disciplinarias que es el medio técnico instituido por el legislador para preservar la relación de

trabajo (arts. 10 y 67, Ley de Contrato de Trabajo)». (CNAT, sala V, 18/5/2001, "Ragone c. Banco Francés", DT, 2001-B, 1691).

Y también que *«Corresponde confirmar la sentencia que consideró que el despido decidido por la empleadora no se ajustó a derecho, toda vez que la comunicación rescisoria no se adecuó a los requisitos previstos por el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo ya que la carta documento le imputa de modo generalizado incumplimientos, falta de diligencia y colaboración y falta de respeto a sus superiores, sin precisar las situaciones concretas que llevaron a su parte a considerar imposible la continuación del vínculo»*. (CNAT, sala VIII, 30/11/2005, "Campanini c. Asequim", IMP, 2006-7,1007).

En conclusión, aplicando las consideraciones efectuadas al caso, corresponde rechazar el recurso deducido.

Es que, la pretensión de la parte demandada, radica en justificar el despido en conductas que no fueron precisadas durante el intercambio epistolar, y por las cuales, la actora, no recibió sanción alguna durante la relación laboral.

Adviértase que, en la Carta Documento mediante la cual se notificó el despido (hoja 2), no se hace referencia a un único suceso, sino a una sumatoria de *"actitudes hostiles, indecorosas y agraviantes"* que, de haber existido, han quedado consentidas por el silencio de la demandada.

3.- Respecto al agravio referido a las horas extra reconocidas, adelanto que también tendrá resultado adverso.

Si bien esta Sala ha exigido una prueba acabada y precisa de la realización de horas extras, el Tribunal Superior de nuestra Provincia ha atemperado este criterio, en tanto ha sostenido:

"...con respecto a la prueba de las horas extras se debaten -en estos tiempos- varias cuestiones. En primer término, si alcanzan las simples presunciones para tener por

demostrada su realización y cantidad; o, en cambio, si es necesario que el trabajador pruebe de manera contundente, precisa y directa esos hechos.

Por otro lado, acerca de las cargas que pesan sobre el empleador respecto al trabajo complementario, aspecto relacionado directamente con el anterior. (DE MANUELE, Abel Nicolás-FREM, Gabriel, Jornada de Trabajo y descansos, análisis, doctrinario y jurisprudencial, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fé, 2013, pag. 354-55).

Los diferentes pronunciamientos judiciales marcan una evolución sobre el tema a partir de exigírsele en otros tiempos que la persona trabajadora demuestre en forma precisa y estricta las horas extras. En cambio, actualmente basta con probar -por cualquier medio- que se prestó tareas por encima del horario legal, para que se desplace el onus probandi - carga de la prueba- y sea el empleador el que deba exhibir el registro ordenado por el Art. 6° de la Ley 11.544. (aut. y ob. Cit.)

Incluso la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires ha variado la doctrina anterior: "Acreditado que el actor prestó servicios en exceso de la jornada legal y en atención al contenido de las normas que imponen al empleador la obligación de llevar registro de esa prolongación (arts. 6°, ley 11.544; 21, dec. 16.115/33); más allá de que tales asientos no se realicen en el libro especial del artículo 52 de la LCT toda vez que no hay previsión legal expresa en ese sentido, no hay obstáculo para aplicar los preceptos de los artículos 55 de la L.C.T. y 39 de la ley 11.653, en cuando disponen una presunción relativa de veracidad de la afirmación del trabajador -en este caso referida a su tiempo de trabajo cuando el empleador no cumple su carga de registración" (SCJBA, 22-2-2012, L 99.688 S, "López, Juan Ismael Osvaldo c/ Ardapez S.A. s/ despido" (Acuerdo N° 10, "REYES BARRIENTOS

SEGUNDO B. C/ B.J. SERVICES S.R.L. S/ COBRO DE HABERES" del 16.06.2016. Ver también las causas "ARRIGADA", Ac. 36/15, "SUAREZ" Ac. 38/15 y "TEMPESTTI", Ac. 39/15).

Aplicando dichos lineamientos al caso de autos, advierto que los testimonios de Benegas (hoja 321), Huenchuleo (hoja 322) y Alzamora (hoja 327), son contestes con respecto a que la actora asiduamente trabajaba horas extra.

Dan cuenta de un horario de ingreso entre las 8 y 9 de la mañana, y de egreso entre las 20 y 21 hs.

Según Benegas *«Todos teníamos de horario de entrada de 9 a 13, ese era el horario del negocio no, supuestamente era de 9 a 13 y de 16:30 a 20:30, pero en realidad la Sra. Ricalde, y en ese tiempo estaba otra chica que se llamaba Verónica, y otras chicas más en el taller, ellas llegaban más o menos a las 10 y se quedaban corrido hasta las 18:30; 20:30, hasta el horario que fuera necesario para poder terminar lo que había que entregar porque ellas estaban obligadas a cumplir con los pedidos sí o sí, o sea que el horario de ellas era dependiente del pedido...»*.

Huenchuleo expresó que *«Como ella no tenía un horario fijo, como le dije anteriormente, mientras más producción ella hacía más era lo que cobraba semanalmente, el horario que ella hacía para poder cumplir con los pedidos, porque había muchísimo trabajo en el taller, solíamos entrar 8.30 de la mañana, y muchísimas veces nos quedábamos haciendo horario corrido, nos dejaban bajo llave, con el local cerrado, y seguíamos trabajando nosotras adentro a puertas cerradas hasta 20 horas, 21 horas, hasta que el local se cerraba.»*

El Sr. Alzamora, por su parte, respecto de quien no puedo dejar de destacar que fue ofrecido por la propia parte demandada, indicó que *«Entrábamos a las 9 de la mañana y se iba a las 8 de la noche, la mayoría del tiempo y si no, se llevaba el trabajo a la casa.»*

Los restantes testimonios, en cambio, no resultan uniformes.

El testigo Grosso (hoja 328) desconoce cuántas horas trabajaba, y la testigo Arrieta (hoja 324) no aportó mayores precisiones.

Esta última señaló que "a veces" se retiraba a las 5, pero no tenía un horario fijo. Reconoció que no veía cuando la actora se retiraba.

Finalmente, Maldonado (hoja 323) y Epullan (hoja 325), afirman que la jornada de la actora era inferior a las 8 horas.

Sin embargo Maldonado destaca que trabajaba sola y tenía llave del local.

Epullan, por su parte, dice que tenía un horario raro y trabajaba pocas horas, pero afirma que por esas horas cobraba más que ella que trabajaba 8 hs.

Esta situación resulta contradictoria con la circunstancia de que, pese a que la actora cobraba en base a lo producido, los testigos refieren conflictos generados por el volumen de trabajo y pedidos recibidos.

Así, Maldonado, quien sostuvo que la actora trabajaba menos de 8 horas, reconoció haberla escuchado solicitar *«que tuvieran más cuidado a la hora de tomar los pedidos, que sino ella no iba a llegar con las cosas.»*

Alzamora, en cuanto a la relación de la actora con sus compañeros, dijo: *"Con los compañeros de trabajo, normal, como todos, algunas veces habían algunas discusiones por el tema de que se tomaban más pedidos de lo que se podía hacer".*

En este marco, entiendo que corresponde acordar preeminencia a la declaración de los primeros tres testigos nombrados, quienes se han expresado con precisión en punto a la jornada y tareas desarrolladas por la actora.

En consecuencia tengo por acreditado que prestaba tareas en tiempo suplementario.

3.2.- Luego, como lo indica el sentenciante (hoja 352), en hojas 168 la parte demandada fue intimada a acompañar el "libro especial y registros horarios" bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 38 de la ley 921 y conforme lo previsto por los artículos 52 y 55 LCT y 6 de la ley 11.544.

En hoja 172, la demandada manifestó que ponía a disposición del perito, en el domicilio de la empresa, los libros en cuestión.

Al respecto, en su dictamen (hojas 275 vta.), el auxiliar indicó (respuesta a la pregunta 5) que *"Se solicitó a los asesores legales que se pusiera a disposición planillas horarias y registros para poder contestar a la pregunta, pero la misma no se puede responder por falta de documentación."*

Dicha afirmación no fue objeto de cuestionamiento, y torna efectivo el apercibimiento bajo el cual se hizo la intimación.

Como consecuencia de lo expuesto, considerando la prueba testimonial rendida, que justifica el desplazamiento de la carga de la prueba al empleador, y ante la actitud de este último, quien reconoció que contaba con los registros horarios más no los puso a disposición, corresponde rechazar el planteo formulado, confirmando lo decidido en sentencia.

4.- El tercer agravio de la parte demandada, referido a la imposición de costas, será abordado como último punto, en tanto se entronca en la comparación entre los rubros por los que procede y los que se rechaza la acción.

5.- En cuanto a la Multa del Art. 2 ley 25.323, cabe recordar que tiene como finalidad la de resarcir daños autónomos de los que causa el distracto en sí mismo. La normativa intenta minimizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago oportuno, de

las reparaciones fijadas en la LCT, a modo de garantizar que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de su crédito.

De esta manera, se presenta como un medio para desalentar la conducta de los empleadores que, al eludir el pago, obligan al trabajador a afrontar las consecuencias de un juicio que puede llevar varios años de tramitación. En otros términos, sanciona el ejercicio abusivo por parte del empleador de despedir, lo que se configura al no pagar en tiempo y forma las correspondientes indemnizaciones.

En este contexto, la aplicación del precepto exige examinar las circunstancias concretas del caso: la sanción puede reducirse o ser dispensada, si -por caso- existe una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o bien, sobre la conformación de algún rubro indemnizatorio.

A los fines de la operatividad de la multa en cuestión, no resulta necesario, como sostiene el recurrente; que se acredite un factor subjetivo de atribución.

La norma no exige nada al respecto, por lo que he de rechazar este cuestionamiento.

En cuanto a la posible dispensa de la sanción, dado lo resuelto en función del art. 243 LCT, no advierto que pueda entenderse justificada la controversia sobre la causal del despido.

Ergo, el agravio debe ser rechazado.

6.- El quinto agravio, relativo a la condena a entregar nuevos certificados de trabajo, será tratado conjuntamente con el cuestionamiento de la parte actora al rechazo de la indemnización del art. 80

7.- Resuelto lo anterior, corresponde abordar el recurso deducido por la parte actora.

Su primer agravio se dirige a los cálculos realizados por el sentenciante.

Alega, como primer error, un incorrecto cálculo de la indemnización por despido.

Entiendo que le asiste razón en esta crítica.

El yerro en que incurrió el sentenciante es que, luego de decidir que corresponde considerar la incidencia del SAC sobre la mejor remuneración, toma el importe consignado por el perito como indemnización por antigüedad (hoja 284- \$ 151.837,07), sin sumar el sueldo anual complementario calculado en el renglón siguiente (\$12.648,03).

Adviértase que ambos rubros sumados ascienden a **\$ 164.485,10**, coincidiendo con el importe condenado por multa del art. 1 de la ley 25.323, y el considerado para el incremento del art. 2 de la misma norma.

En consecuencia, corresponde rectificar el monto condenado en concepto de indemnización por despido, ascendiendo esta a **\$ 164.485,10**.

7.2.- Respecto a la integración del mes de despido, adelanto que la crítica no tendrá acogida.

Conforme resulta de las constancias de autos, el telegrama de fecha 16/09/14 comunicando el despido fue recepcionado el 22 de Septiembre, por lo que consistiendo la integración en «una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido» (art. 233 LCT), el cuestionamiento no resulta acertado.

En virtud de los días restantes entre el despido y el final del mes, la suma adeudada sería inferior a la condenada.

Como en consecuencia de ello, y dada la prohibición de la reformatio in pejus, corresponde confirmar el monto determinado.

En punto a las vacaciones, considerando que la antigüedad de la actora es superior a los diez años (28 días de licencia conforme art. 150 inc. c LCT), y que el despido se

notificó el 22/09/14 (265 días), le corresponden 20,32 días de vacaciones proporcionales.

En consecuencia, por este concepto se adeudan **\$ 11.219,37** ($\$13.803,37/25 \times 20.32$), al que se debe adicionar su SAC proporcional de **\$ 934,94**.

8.- El segundo agravio, versa sobre la aplicación de la sanción establecida por el artículo 80 LCT.

Como adelanté, también trataré aquí el agravio de la parte demandada relativo a la intimación a acompañar nuevos certificados.

El sentenciante, justifica su rechazo en que, de las actuaciones administrativas (hojas 201/222), resulta que, en la audiencia de fecha 12/11/14, la parte demandada indicó que el certificado de trabajo y baja de AFIP ya habían sido entregados a la actora, destacando que esta audiencia se celebró dentro de los 30 días de extinguida la relación laboral, y que la parte actora no negó en esa audiencia haber recibido el pertinente certificado.

Respecto de los demás certificados, entiende que la parte actora pudo concurrir personalmente a ANSES a solicitarlo, o incluso consultarlo por internet.

Entiendo que el razonamiento del Magistrado no es correcto.

Aun soslayando el hecho de que no resulta claro que el certificado de trabajo haya sido efectivamente entregado a la actora, lo cierto es que llega firme que la demandada no cumplió en término con la entrega de la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Pese a haber afirmado durante el intercambio epistolar, y en el marco de las actuaciones administrativas, que estas constancias se encontraban a disposición de la

actora en la empresa, no las acompañó en el trámite ante la Subsecretaría de Trabajo, ni al contestar demanda (07/06/16).

Es en fecha 04/07/16 (hoja 138/146) que la demandada acompañó un certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, con firmas certificadas en fecha 22/06/16.

El Artículo 80 es categórico en cuanto a que es el empleador quien debe entregar las constancias en el plazo establecido.

Con respecto a los defectos en el cumplimiento de esta obligación, y en lo que aquí nos interesa, Ackerman ha sostenido que *«Las dos obligaciones del empleador a las que se refiere el nuevo párrafo del artículo 80 de la LCT (t. o.) son la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales y la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo -a las que debe adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo con la modificación introducida por la ley 24.576-. Así como es obvio que la omisión de cumplimiento de una u otra obligación -en el plazo que fija la nueva norma- configura el supuesto de hecho que da lugar al pago de la indemnización especial, el cumplimiento imperfecto o parcial de cada una de ellas podría tener consecuencias diferentes.»*

En el caso, no hay un cumplimiento imperfecto que haga necesario analizar sus posibles consecuencias, sino el incumplimiento de una de las obligaciones establecidas por el art. 80 LCT.

En consecuencia, corresponde hacer lugar al recurso de la parte actora, fijando por este concepto la suma de **\$ 41.410,11.**

En punto a la intimación a la demandada a confeccionar nuevos certificados bajo apercibimiento de astreintes, no habiendo sido objeto de la pretensión, entiendo que debe ser dejada sin efecto.

9.- En su tercer agravio, la parte actora cuestiona el rechazo del daño moral generado por el Mobbing.

Debo principiar el análisis recordando que la mera disconformidad con la sentencia, por considerarla equivocada o injusta, o las generalizaciones y apreciaciones subjetivas que no cuestionan concretamente las conclusiones del fallo apelado, no constituyen una expresión de agravios idónea.

En orden a ese objetivo, lo que se exige no es la sola crítica entendida ésta como disconformidad o queja, sino una crítica calificada, una crítica recursiva, la que, para merecer dicho adjetivo, debe reunir características específicas.

Tal como frecuentemente hemos indicado "el concepto de crítica razonada y concreta, contenido en el art. 265 del Código Procesal, exige al apelante, lo mismo que al juzgador, una exposición sistemática, tanto en la interpretación del fallo recaído, en cuanto al juzgado como erróneo, como en las impugnaciones de las consideraciones decisivas; deben precisarse, parte por parte, los errores, omisiones y demás deficiencias que se atribuyen al fallo recurrido, especificándose con toda exactitud los fundamentos de las objeciones, sin que las afirmaciones genéricas y las impugnaciones de orden general reúnan los requisitos mínimos indispensables para mantener la apelación; para desvirtuar una solución realmente dotada de congruencia, no basta criticar aspectos de ella de modo aislado, pues, aún erróneo en detalle, puede ser acertado en conjunto..." (cfr. Sala II, en autos "PROTTI MARIA EUGENIA CONTRA CORTEZ RAUL Y OTRO S/

DESALOJO SIN CONTRATO DE LOCACION" (EXP N° 377138/8), sentencia de fecha 28/06/2011).

En relación al agravio en tratamiento, la parte actora escasamente cumplimenta el requisito del art. 265 del código procesal, por cuanto no conforman un ataque concreto y razonado a lo decidido.

Se limita a transcribir escuetamente los dichos de los testigos, sin justificar como acreditan la existencia del Mobbing, cuyas características han sido precisadas por el Magistrado.

Analizadas las constancias de autos, no puedo más que coincidir con el Sentenciante al expresar que «...tanto en la postulación como en la prueba rendida, subyace una vaguedad ineludible, sin que pueda indicarse al menos un episodio concreto, a partir de cuya prueba pueda inferirse la existencia de una conducta sistemática, el daño y el nexo causal.»

En consecuencia, este agravio será rechazado.

10.- Finalmente, corresponde expedirme en relación al cuestionamiento de la imposición de costas.

Al respecto esta Sala ha sostenido que: "*[...] en esta materia no cabe atenerse forzosamente a un criterio exclusivamente aritmético, sino apreciar las posturas asumidas por las partes en sus respectivos escritos de constitución del proceso.*"

En este sentido, debe indicarse que para evaluar el carácter de vencida de la parte, ha de estarse a las pretensiones que progresan y a las que son rechazadas y no al valor económico de cada una de ellas. Asimismo, que en materia laboral debe tenerse presente que los créditos del trabajador poseen naturaleza alimentaria, por lo que corresponde ser más cuidadosos al momento de apreciar el vencimiento parcial y su incidencia en la imposición de las costas procesales (cfr.

esta Sala en EXP N° 372951/8 y Sala II, "MORAND", Expte. N° 378320/8).

Aplicando los lineamientos precedentes al caso, en tanto la pretensión actoral ha prosperado íntegramente, con excepción de la referida al mobbing, cuya incidencia no es gravitante, entiendo que corresponde confirmar lo decidido en la instancia de grado.

11.- En resumidas cuentas propongo al acuerdo rechazar el recurso de la parte demandada, con excepción del cuestionamiento a la intimación a presentar nuevos certificados de trabajo (punto 12 de la sentencia), la que se deja sin efecto.

Hacer lugar parcialmente al recurso deducido por la parte actora.

La suma condenada se eleva a **\$525.619,42** (Horas extras \$7.213,48 + Indemnización por antigüedad \$164.485,10 + Preaviso \$27.606,74 + SAC S/ preaviso \$2300,56 + Integración del Mes de Despido y Sac/ Int. \$7.825,72 + SAC proporcional \$3029,07 + Vacaciones no gozadas y su SAC \$12.154,31 + Art. 1 ley 25.323 \$164.485,10 + Art. 2 Ley 25.323 \$101.108,60 + Art 80 LCT \$41.410,11 - pago reconocido \$5909,37).

En atención al resultado obtenido, las costas se impondrán a la parte demandada en su condición de vencida (art. 17 Ley 921).

TAL MI VOTO.

El Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1.- Rechazar el recurso de la parte demandada, con excepción del cuestionamiento a la intimación a presentar

nuevos certificados de trabajo (punto 12 de la sentencia), la que se deja sin efecto.

2.- Hacer lugar parcialmente al recurso deducido por la parte actora, elevando la suma condenada a \$525.619,42, con más los intereses fijados en sentencia.

3.- Las costas de esta instancia se impondrán a la demandada vencida (conf. art. 17 ley 921).

4.- Regular los honorarios por la actuación en esta instancia en el 30% de lo que corresponde por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

5.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA