



**ACUERDO:** En la Ciudad de San Martín de los Andes, Provincia del Neuquén, a los cinco (5) días del mes de septiembre del año 2017, la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con los señores Vocales, doctores Gabriela B. Calaccio y Dardo W. Troncoso, con la intervención de la Secretaria de Cámara, Dra. Mariel Lázaro, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"MORAGA SEGUEL SONIA C/ CAMINO ARRAYAN S.R.L. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS"**, (Expte. Nro.: 7457, Año: 2015), del Registro de la Secretaría Única del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia de Villa La Angostura, con asiento en dicha ciudad.

De acuerdo al orden de votos sorteado, la **Dra. Gabriela B. Calaccio**, dijo:

**I.-** A fs. 219/238 luce la sentencia definitiva mediante la cual se hace lugar parcialmente a la acción incoada por la actora Sra. Sonia Maribel Moraga Seguel contra la demandada Camino Arrayán S.R.L., condenando a ésta al pago de la suma allí consignada, en concepto de liquidación final, indemnizaciones por despido y multas, con más intereses.

Este pronunciamiento es recurrido por la parte demandada quien expresa agravios a fs. 243/248, los cuales merecen respuesta de la contraria a fs. 251/254.

**II.- 1. Agravios de la parte demandada.**

El recurrente realiza una síntesis de la causa y luego argumenta que el juez de grado incurre en incongruencia al expedirse sobre el supuesto de abandono de trabajo, omitiendo toda consideración en relación a la retención de tareas efectuada por la actora frente a las facultades legales de organización empresarial.

Aduce que ambas partes centraron el conflicto en el cambio de horario de trabajo y la retención de tareas,



sumando a ello que se condena a más de lo reclamado sin fundamento alguno.

Invoca que injustificadamente no se valora toda la prueba testimonial e insiste en que el cambio de horario de trabajo estaba dentro de las facultades legales de la empleadora, siendo totalmente infundada la retención de tareas efectuada por la reclamante.

Afirma que la intimación a aclarar la relación laboral era improcedente y que suponer -como lo hizo el a quo- que no prestar tareas por un cuadro de acidez evidencia voluntad de la trabajadora de mantener vivo el contrato de trabajo resulta una utilización abusiva del *in dubio pro operario*, no habiéndose dado cumplimiento a lo prescripto en el art. 209 de la LCT.

Señala que se aplica un criterio jurisprudencial que se corresponde con hechos distintos a los aquí ventilados; en aquel caso, el trabajador se encontraba con licencia concedida, en tanto en los presentes es la trabajadora la que se ausenta sin motivo justificado, lo que avala la intimación a presentarse a trabajar y demuestra la reticencia que evidencia el elemento subjetivo del abandono de trabajo, debiéndose concluir que mediaba justa causa para el despido directo.

Expresa que evaluar si un empleador hotelero se encuentra facultado para instrumentar esquemas de trabajo de turnos fijos y/o rotativos, continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados resultaba dirimente a los fines de determinar si la actitud desplegada por la accionada se ajustó a derecho.

Arguye que no corresponde la multa del art. 2 de la ley 25.323 dada la controversia sobre la causa de despido y la justificación de la conducta tenida por la patronal, pudiendo el magistrado reducir la indemnización al valorar la actitud de las partes.



Solicita se revoque el fallo recurrido, rechazando la demanda en todas sus partes con costas.

## **2. Contestación de la parte actora.**

Preliminarmente, denuncia el incumplimiento del art. 265 del CPCC, requiriendo se declare desierto el recurso.

Luego, dice que si bien el empleador tiene la facultad de organización los horarios de trabajo, no lo puede hacer sin previo consentimiento del trabajador y sin instrumentar la modalidad laboral correspondiente, lo contrario conllevaría a reconocer un poder discrecional.

Asegura que por tal motivo la retención de tareas realizada era totalmente justificada y que asimismo acreditó que no estuvo en condiciones médicas para concurrir, a pesar de lo cual se la despidió por abandono de trabajo.

Afirma que la liquidación ha sido practicada según la norma laboral de orden público y que siendo injustificado el despido procede la multa por reticencia en el pago indemnizatorio.

Solicita se rechace la apelación con costas.

## **3. Sentencia de primera instancia.**

Tras un detallado análisis de la prueba producida en autos, sienta los hechos acreditados, y concluye que el despido operado por abandono de trabajo resulta injustificado, en razón de que no se configura el elemento subjetivo requerido por la doctrina y jurisprudencia que cita para la aplicación del art. 244 de la LCT, ya que la trabajadora dio sobrados motivos para justificar su inasistencia al puesto de trabajo y reiteradamente confirmó su intención conservadora del contrato.

Expresamente refiere "la discusión respecto de si el cambio de horarios que invoca la trabajadora y reconoce la patronal daba razones suficientes a la primera para ejercer la retención de tareas podría haber constituido materia de



análisis si la causal de despido invocada hubiese sido diferente".

Liquida indemnización por antigüedad, sustitutiva del preaviso, integración del despido, aguinaldo proporcional, diferencia en las vacaciones proporcionales, diferencia plus productividad, y multa art. 2 de la ley 25.323, aclarando que el haber total es superior al calculado en la demanda debido a que se ha tomado en esta erróneamente la base salarial y la antigüedad.

### **III.- Admisibilidad del recurso interpuesto.**

Corresponde en principio ingresar en el análisis de los agravios vertidos por la parte, a fin de evaluar si aquellos transitan el test de admisibilidad prescripto por el art. 265 del CPCC, de aplicación supletoria en orden a lo dispuesto en el art. 54 de la ley 921. En ese sentido y ponderado que fuera con criterio amplio y favorable a la apertura del recurso, conforme precedentes de esta Sala, a fin de armonizar adecuadamente las exigencias legales y la garantía de la defensa en juicio, en el marco del principio de congruencia, entiendo que la queja traída por la demandada contiene los recaudos mínimos exigidos por la norma indicada, con las salvedades que se exponen infra, desestimando en consecuencia la petición actora.

Que como lo he sostenido en numerosos antecedentes, los jueces no estamos obligados a seguir puntiliosamente todas las alegaciones de las partes, sino aquellas que guarden estrecha relación con la cuestión discutida, ni ponderar todas las medidas de prueba sino aquellas que sean conducentes y tengan relevancia para decidir la cuestión sometida a juzgamiento, en este sentido: "No es necesario que se ponderen todas las cuestiones propuestas por el recurrente, sino sólo aquellas que se estimen decisivas para la solución del litigio" (cfr. "Dos Arroyos SCA vs. Dirección Nacional de Vialidad (DNV) s. Revocación y nulidad de resoluciones"; Corte



Suprema de Justicia de la Nación; 08-08-1989; Base de Datos de Jurisprudencia de la CSJN; RCJ 102597/09). "En materia de prueba, el juzgador tiene un amplio margen de apreciación, por lo que puede inclinarse por lo que le merece mayor fe en concordancia con los demás elementos de mérito que puedan obrar en el expediente, siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado. No está obligado, por ende, a seguir a las partes en todas las argumentaciones que se le presenten, ni a examinar cada una de las probanzas aportadas a la causa, sino sólo las pertinentes para resolver lo planteado" (C., O. O. vs. Municipalidad de General San Martín s. Pretensión anulatoria, Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo, General San Martín, Buenos Aires; 18-oct-2011; Rubinzal Online; RC J 13128/11).

#### **IV.- Elementos fácticos relevantes.**

Atento a que los hechos en lo sustancial no son controvertidos, tal lo pone de resalto el propio recurrente, resulta de interés tener presente las siguientes constancia de autos en virtud de la temática introducida en la apelación: la demandada pone fin a la relación laboral mediante la siguiente comunicación del 15 de julio del 2015: "En calidad de socio gerente de Camino Arrayan SRL, CUIT..., hágole saber que sin perjuicio de que la actitud que ha evidenciado desde la remisión de su TCL... resulta violatoria de los principios establecidos por los arts. 62, 63 y 84 LCT, continuando en vuestra inasistencia injustificada al lugar de trabajo desde el día 09/07/15, encontrándose debidamente intimada mediante cartas documento n°... y n°..., considérola incurso en abandono de trabajo (art. 244 LCT) y procedo a su despido con justa causa. Liquidación final y certificación de servicios y de afectación de remuneraciones a su disposición, en el lugar de trabajo en el término de ley, bajo apercibimiento de consignación." (fs. 3); había intimado a la trabajadora el 10 de julio por inasistencia injustificada de los día 9 y 10 de julio bajo



apercibimiento expreso; reiterando la intimación el 13 de julio en iguales términos y rechazando la retención de tareas (ver documentación reservada no foliada).

El mismo día 10 de julio del 2015 la trabajadora había remitido telegrama con el siguiente texto: "Intimo cese actitud persecutoria, devuelva condiciones intrínsecas del contrato de trabajo y abone en el plazo perentorio de 24 hs. salario impago mes de junio y SAC correspondiente. Atento que en los últimos días ud. comenzó a ofrecermme sumas de dinero a efectos de una desvinculación, sumas magras que no fueron aceptadas por mí. Que tras estas negativas, mi letrado... se comunicó vía correo electrónico para pactar una reunión que ud. no contestó a su pedido y a contrario sensu ud. comenzó abiertamente a maltratarme, cosa que no es nueva, pero que en estos últimos días se ha agravado. Que el día 8 de julio de 2015, me dejó dos notas como las que usa habitualmente para dejarme mensajes. En una dice que tengo 20 minutos para almorzar, que si no me apercibirá, me llama la atención ya que no tomo más tiempo, que además me dejó una nota que obra en mi poder que dice nuevo horario Maribel (a partir del jueves 9) 10 a 14 Hs. y 17 a 21 Hs., que esto constituye una modificación intrínseca de la relación laboral y es claramente una actitud persecutoria de vuestra parte que hace difícil la prosecución del vínculo laboral que nos une. Que es mi voluntad continuar con este vínculo. Que resulta una modificación del horario que hago desde el comienzo de la relación laboral hace ya 6 años, horario que iba desde las 8 hs. a 16 hs. Esta modificación responde al intento de vuestra parte de continuar con vuestra actitud persecutoria y cargada de mala fe, que me afecta moralmente. Que es mi intención continuar con la relación laboral. Asimismo, lo intimo al inmediato pago del salario del mes de junio con más sac correspondiente. Hasta que aclare la situación laboral y retome condiciones intrínsecas de la relación laboral, como



también hasta que cese en vuestra actitud persecutoria y agravante, reservo tareas. Queda ud. intimado debidamente y notificado de modo fehaciente, también constituido en mora. Reservo derechos. Todo bajo apercibimiento de ley." (fs. 1 vta.); el día 13 de julio, rechaza la misiva de intimación patronal, informando certificado médico; tras el despido el 16 de julio rechaza la constitución del abandono de trabajo, aduciendo aviso telefónico, telegráfico y entrega de certificados médicos, manifestando su intención de conservar el contrato de trabajo (ver detalle del magistrado a fs. 222 y ss.).

Se ha tenido por acreditado y no ha sido cuestionado explícitamente en la expresión de agravios, el contrato de trabajo, las fechas de ingreso y egreso, tareas y remuneración, como asimismo, el cambio de horario de trabajo, los certificados médicos y el intercambio telegráfico producido.

#### **V.- Encuadre jurídico.**

Cabe tener presente que el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone expresamente: "Abandono del trabajo - El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso" (cfme. arts. 14 bis de la Const. Prov.; 38 de la Const. Prov.; 9, 10, 11 y 12 de la L.C.T.; 377 y 386 del C.P.C.C.).

La doctrina ha distinguido tradicionalmente entre el abandono como incumplimiento y como renuncia. Este último, que equivale a la tácita manifestación de voluntad del trabajador de dar por terminada la relación, es tratado al considerar los supuestos de extinción por voluntad concurrente de las partes. El abandono constitutivo de injuria, es la hipótesis del simple conjunto de inasistencias continuas y no



justificadas que previa constitución en mora puede constituir justa causa de despido. El abandono como incumplimiento consiste en la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador.

El artículo 244 de la LCT introduce un recaudo adicional en la decisión de finalizar el vínculo con invocación de esta injuria, al establecer la obligación de intimación previa por el plazo que impongan las modalidades del caso, sin el cumplimiento de este requisito, el empleador se encontraría obligado a resarcir económicamente al trabajador por su decisión. Cuando el empleador intima debe, además, aclarar el apercibimiento de considerar al trabajador incurso en la situación de abandono.

La hipótesis de incumplimiento que aquí se analiza se equipara al abandono, por esa razón no debe confundirse este incumplimiento con la injuria que podría verse configurada con el ausentismo reiterado, pero no continuo del trabajador. Más allá de analizar este supuesto a la luz de las consideraciones generales sobre la evaluación de la gravedad de la falta, este último caso no requiere intimación, ya que no supone un indicio de abandono definitivo del puesto de trabajo sino una deficiente calidad en la prestación de servicios. Como no toda ausencia supone la intención del trabajador de abandonar el empleo, frente a la ausencia es necesario determinar que el ánimo del trabajador sea el no reintegrarse (Ackerman- Tosca, Tratado de derecho del trabajo, Ed. Rubinzal- Culzoni, t. IV, p. 202).

Para que se configure el abandono de trabajo debe determinarse que el ánimo del trabajador es el de no reintegrarse a sus tareas (máxime tratándose de ausencia de pocos días) ya que no toda ausencia permite inferir la existencia de ese elemento subjetivo. De ahí que si el trabajador no justifica su ausencia, el empleador está eximido





de pagar los salarios correspondientes (arts. 103 y 209 de la LCT), pero nunca considerarlo incurso en abandono de trabajo, pues para ello es necesario que se configure el elemento subjetivo que permita inferir que el ánimo de trabajador es el de no reintegrarse a sus tareas (Fernandez Madrid, Tratado práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, t. II, p. 1876 y ss.).-

Una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior, por ninguna de las partes. Es lo que dice la última parte del artículo 243 de la LCT: "Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas". La ley impone una suerte de fijeza prejudicial al acto de invocación de justa causa de rescisión (Etala Carlos Alberto, Contrato de trabajo, Ed. Astrea, t. 2, p. 258).

#### **VI.- Análisis de los agravios vertidos.**

Atento las premisas fácticas y jurídicas expuestas, considero ante todo que el recurrente al insistir en que debe analizarse la justificación de la retención de tareas o en su caso de las ausencias incurridas está alterando la causa de despido alegada en la comunicación transcripta, ya que en ella se despide a la trabajadora por abandono de trabajo, no por retención indebida de tareas o ausencias injustificadas.

Con ello, transgrede la expresa disposición del art. 243 de la LCT, que prevé la fijeza de la causa alegada al despedir. En su caso, debió invocar concretamente la motivación relacionada con los hechos que ahora trae a colación, en los términos del arts. 242 de la misma ley. El tribunal se encuentra limitado por tales disposiciones legales y por la voluntad de las partes que definen el conflicto suscitado entre ellas, de lo contrario se podría afectar el



derecho de defensa al alterar los términos de la Litis, no existiendo la incongruencia denunciada.

Y, luego, analizando la expresa causa alegada para el despido directo, entiendo que no se puede afirmar que la dependiente haya tenido voluntad de abandonar la relación laboral, dado que las partes se encontraban en un conflicto previo, en el cual la actora intimaba el pago de salarios pendientes, el cese de acoso laboral, y la restitución de la jornada de trabajo, respondiendo la demandada en forma negativa e intimando a presentarse al puesto bajo el apercibimiento referido. Asimismo, la trabajadora comunica retención de tareas y luego enfermedad, la que ha quedado acreditada en autos, manifestando en todo momento la intención de conservar el vínculo laboral.

Ciertamente, como dice el magistrado de origen, para que se discuta la razón de la actora en su proceder debió constituirse el despido con causa en tales hechos y no en un supuesto de abandono de trabajo, que además de los elementos objetivos requeridos en la norma, exige un elemento subjetivo concreto, intención de abandonar el contrato de trabajo, la que no se puede encontrar en el presente caso.

Por ello, resulta de aplicación el criterio citado por el a quo in re "ALCARAZ GUSTAVO DANIEL C/ FUNDACION ESCUELA DE LOS ANDES S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS", (Expte. Nro.: 4672, Año: 2013), sen. del 13 del mes de Noviembre del año 2015, sala II (integrada por los Dres. María Julia Barrese y Pablo G. Furlotti), que expresa: "La causal extintiva mencionada, que se halla regulada en el art. 244 de la L.C.T. tiene como presupuesto fáctico necesario una conducta remisa o un desinterés del trabajador con la prosecución del vínculo laboral, el cual no se verifica cuando aquel argumenta una justificación de sus inasistencias. (cfr. en este sentido sentencia del 28 de Febrero de 2013, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad



Autónoma de Buenos Aires, Sala 05, Magistrados: María C. García Margalejo, Oscar Zas, Enrique Néstor Arias Gubert Id Infojus: FA13040014)".

Asimismo, me he expedido recientemente en un caso similar en autos "SERRANO ENRIQUE OMAR C/ BUAMSCHA ALBERTO YAMIL S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO", (Expte. Nro.: 41171, Año: 2015), sen. del 25 del mes de julio del año 2017, señalando que: 'Al respecto se ha destacado que no debe confundirse el abandono de trabajo con la no prestación de tareas, ya que la idea de "abandono incumplimiento", aunque no exige la duración que requiere el "abandono renuncia", si exige cierto tiempo continuado de ausencia con silencio, vale decir sin intentar justificarla(CNAT, sala VI, 26.5.1986, Candia de Boillat c. Rossi Perez SA, TySS 1986-1017)'.

La jurisprudencia ha dicho en tal sentido que: "El abandono de trabajo regulado en el art. 244 LCT, supone la verificación de un elemento objetivo, cual es la verificación de la ausencia al trabajo en oportunidad en que debiera estar prestando tareas, de un elemento formal, la intimación a prestar tareas bajo apercibimiento de despido por abandono de trabajo, y de un elemento subjetivo, conformado por el animus o intención del trabajador de abdicar de su puesto de trabajo. En esta perspectiva los términos de la norma no admiten la configuración del abandono de trabajo, al que alude la mencionada norma, en supuestos en que el trabajador alega alguna causa para evitar la prestación, aunque luego esa causa no se acredite o no resulte atendible e inclusive resulte reprochable, pues en esos casos no se abandona la relación, sino que se invoca un motivo para no cumplir con la obligación prevista en el art. 84 LCT, causa que puede ser controvertida e incluso conformar la base de un incumplimiento relevante, pero no permite concluir que existió voluntad concluyente de abandonar su trabajo" (Sede: Córdoba, Dependencia: Sala Segunda de la Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba,



Secretaria 4, Autos: "Martino Torre, Santiago c/ BGH SA y otros, Ordinario, Despido, Expediente N° 183060/37, Resolución: Sentencia 129, Fecha: 09/11/2015, Jueces firmantes: Dra. Silvia Díaz- LDT).

"Con los elementos probatorios que aporta la actora, en especial los certificados médicos extendidos por su médico tratante, acredita que dicha circunstancia obedecía al hecho de encontrarse bajo licencia médica, ergo se encontraba médicamente imposibilitada para concurrir a trabajar y por lo tanto su ausentismo devenía justificado, lo que de suyo implica que la decisión de la empleadora de despedirla por abandono de trabajo carece de la justa causa exigida por la ley. Señalo que en este sentido la jurisprudencia ha dicho que "si el actor acredita con su certificado médico, que debía abstenerse de prestar servicios, aparece a todas luces arbitrario que se disponga la ruptura del contrato de trabajo, aduciendo que se produjo una inconducta del trabajador. En atención a ello se declara injustificado el despido dispuesto por la patronal y se mandan pagar las indemnizaciones por despido incausado e injustificado" (CNAT, sala V, 2/12/81, DT XLII, A. 427, Autos: "Ibáñez Antonio M. c. Centenera Fábrica Sudamericana de Envases"). En conclusión, el abandono de tareas en que la accionada pretende sustentar su decisión de dar por terminada la relación, no resulta evidenciado pues la actora en modo alguno incurrió en el incumplimiento previsto en el art. 244 LCT, no existiendo en autos ningún elemento probatorio que evidencie en aquella una sustracción voluntaria a su fundamental deber de prestación de tareas, con lo cual falta la existencia del elemento subjetivo volitivo que requiere la norma para la configuración del abandono incumplimiento prescripto" (DRES.: ESPASA - SOSA ALMONTE, AUTOS: QUINTANA MYRIAN ALEJANDRA c/ AGUILAR MADRID LILIANA s/ COBRO DE PESOS, Fecha: 31/03/2014, Sentencia N°: 49, Cámara Del Trabajo - Concepción - Sala 1- LDT).



“Cuando de las causas de despido se trata, existe una fijeza prejudicial que otorga relevancia decisiva a la comunicación rescisoria en orden a la justificación de las causales invocadas para decidir el distracto, con la consiguiente necesidad de acreditación de las mismas” (SCBA, L 92088 S, Fecha: 23/09/2009, Juez: KOGAN (SD), Caratula: Spinelli, Leonardo Fabián c/ Multimar S.R.L. y Telefónica Comunicaciones Personales S.A. s/ Diferencias salariales e indemnización, Mag. Votantes: Kogan-Genoud-Hitters-de Lázzari-LDT).

“De la norma del art. 243 de la L.C.T. surge que cuando de las causas del despido se trata, existe una suerte de fijeza prejudicial; así, la cesantía por justa causa dispuesta por el principal, como la denuncia del contrato de trabajo, también fundada en justa causa, que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviera la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas” (REFERENCIA NORMATIVA: LEY 20744 Art. 243 (t.o.), SCBA, L 33167 S, Fecha: 28/08/1984, Juez: SALAS (SD), Caratula: Duete, Alejo c/ Cattorini Hnos. S.A. s/ Despido PUBLICACIONES: DJBA 127, 19 - TSS 1985, 225 - AyS 1984-I, 560, Mag. Votantes: Salas - Ghione - Vivanco - San Martín - Mercader-LDT).

Finalmente, en relación a la multa del art. 2 de la ley 25.323, injustificado el despido directo, se devengan las indemnizaciones correspondientes, las que no abonadas y cumplidos los recaudos formales, hacen procedente la misma.

En cuanto a la morigeración requerida en la expresión de agravios, y teniendo en cuenta el planteo subsidiario de fs. 64, estimo que a la luz de lo resuelto supra, no se encuentran motivos para reducir la indemnización, circunscripta la causa de despido al abandono de trabajo.



**VII.-** Por las razones expuestas, he de proponer al Acuerdo se rechace el recurso interpuesto por la demandada, confirmando el fallo recurrido en todo cuanto ha sido materia de agravios, con costas a la recurrente perdidosa conforme arts. 17 de la ley 921 y 68 del CPCC.

Tal mi voto.

A su turno, el **Dr. Dardo W: Troncoso**, dijo:

Por compartir íntegramente los fundamentos expuestos por la vocal preopinante, así como la solución propiciada, adhiero a su voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial,

**RESUELVE:**

**I.-** Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia definitiva de primera instancia y, en consecuencia, confirmarla en aquello que fuera motivo de agravios para la recurrente.

**II.-** Imponer las costas de alzada a la apelante perdidosa, regulándose los honorarios de los letrados intervinientes en esta etapa recursiva en los siguientes importes: Al Dr. ..., en su doble carácter por la parte actora, en el VEINTISIETE POR CIENTO (27%) de lo que, oportunamente, le corresponda percibir por su intervención en igual carácter en la instancia de grado; y al Dr. ..., también en el doble carácter por la parte demandada, en el SETENTA POR CIENTO (70%) de la suma regulada a favor del letrado de la parte actora (Cfr. arts. 6, 7, 10 y 15 de la L.A.). A los importes regulados deberá adicionarse el porcentaje correspondiente a la alícuota del I.V.A. en caso de que los beneficiarios acrediten su condición de "responsables inscriptos" frente al tributo.



**III.-** Protocolícese digitalmente, notifíquese y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

**Dra. Gabriela B. Calaccio - Dr. Dardo W. Troncoso**  
**Dra. Mariel Lázaro - Secretaria de Cámara**