



ACUERDO: En la Ciudad de San Martín de los Andes, Provincia del Neuquén, a los dieciséis (16) días del mes de Mayo del año 2016, la Sala I 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 Alejandra Barroso y Pablo G. Furlotti, y con la Presidente de Cámara, Dra. María Julia Barrese, convocada a dirimir la disidencia planteada, con la intervención del Secretario de Cámara Subrogante, Dr. Alexis F. Muñoz Medina, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"CASIANO CLAUDIO ALEJANDRO C/ ASOCIACION DEPORTIVA Y CULTURAL LACAR S/ DESPIDO INDIRECTO POR FALTA DE REGISTRACION O CONSIGNACION ERRONEA DE DATOS EN RECIBO DE HABERES"**, (Expte. Nro.: 34983, Año: 2013), del Registro de la Secretaría Única del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° UNO de la IV Circunscripción, con asiento en la ciudad de Junín de los Andes.

De acuerdo al orden de votos sorteado, la **Dra. Alejandra Barroso**, dijo:

I.- A fojas 373/388 vta. se dictó sentencia de primera instancia con fecha 25 de agosto de 2015, por medio de la cual el Sr. Juez interviniente resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda impetrada, condenando a ASOCIACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL LACAR a abonar al actor CLAUDIO ALEJANDRO CASIANO la suma de \$250.796,71, en concepto de indemnización por despido incausado, con más los intereses que fija a la tasa activa del BPN S.A. desde que cada suma es debida y hasta el efectivo pago, impone costas y difiere la regulación de honorarios profesionales.

II.- Contra el pronunciamiento citado se alza la demandada interponiendo recurso de apelación y expresando agravios a fs. 391/411vta. Conferido el pertinente traslado la actora guarda silencio.



Igualmente interpone recurso de apelación y expresa agravios la parte actora a fs. 412/415, el cual es contestado por la demandada conforme resulta del escrito obrante a fs. 419/423.

III.- Agravios de la parte demandada:

Luego de realizar el replanteo de prueba con fundamento en el art. 260 inc. 2 del CPCC, que fuera resuelto en forma previa por esta Sala, ingresa a la exposición de las quejas que motivan su recurso.

a) En su primer agravio cuestiona la valoración de los términos del texto del telegrama de despido que realiza el sentenciante.

Sostiene que la causa del despido fue valorada por el *a quo* de modo desfavorable por una cuestión casi formal, no obstante entender que la causa había sido probada.

Asimismo, agrega que no se han valorado todos los medios de prueba aportados por las partes.

Controvierte el análisis que se efectúa en la sentencia de la misiva rupturista remitida por esa parte, considerando la recurrente que la misma reúne los requisitos del art. 243 de la LCT y que no se ha alterado ni modificado la causa invocada, sino que se ha acreditado sobradamente la misma.

Señala que la causa invocada no fue un hecho puntual que pudiera ser relatado de modo específico y con el cual tuviera que guardar el despido un lazo de contemporaneidad, sino que fue la acumulación de incumplimientos a las obligaciones laborales por parte del actor, reiteradas, constantes y sin corrección no obstante la innumerable cantidad de advertencias que se le hicieron.

Transcribe parcialmente la declaración del testigo Ibáñez Gross, cita textualmente la misiva remitida y expresa que en la misma se enumeraron detalladamente todas las faltas graves a las obligaciones laborales que cometía el actor casi



a diario, las que no eran episodios aislados e individuales, sino constantes y continuos, por lo que resultaba imposible poner detalles de día, hora y persona a las que hacían referencia en la notificación del despido.

Asimismo, expresa que todas las faltas graves de las que se acusó al actor fueron debidamente probadas por su parte con las declaraciones testimoniales a las que el *a quo* les ha restado importancia por considerar insuficiente, incompleta y hasta incorrecta la misiva del despido, lo cual considera un excesivo rigorismo formal.

Argumenta que cuando los incumplimientos son reiterados y graves, como se acreditara en autos, resulta innecesario requerir que la notificación del despido tenga detalles mínimos de cada una de las faltas cometidas.

Considera que se ha cumplido con lo dispuesto por el art. 243 de la LCT.

Con relación a la notificación de las sanciones, afirma que se acreditó que el actor se negó a notificarse de la sanción, situación que se repitió otras tantas veces, que no es cierto que no se intentó notificar las sanciones por otras vías, sino que las intentadas resultaban todas costosas e infructuosas porque no recibía el correo y sistemáticamente se negaba a firmar cualquier tipo de comunicación.

Destaca que ha quedado demostrado con los testimonios rendidos que no sólo en dos oportunidades se lo hubiera amonestado al actor, sino que los llamados de atención eran prácticamente diarios, lo que ocurrió fue que no se hacían por escrito porque sistemáticamente se negaba a recibirlos y a notificarse como correspondía.

Sostiene que a diferencia de lo considerado por el *a quo*, el despido en este caso en particular no puede equipararse a una sanción de las dispuestas por el art. 67 de la LCT y que debe tener proporcionalidad y contemporaneidad con el hecho sancionado. En este caso el despido se fundó en



la reiteración por un largo lapso de graves inconductas realizadas por el actor en su ámbito laboral, graves incumplimientos a sus obligaciones laborales y graves insubordinaciones y problemas generados con compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, haciendo insostenible sus comportamientos, pese a las sanciones y llamados de atención efectuados.

b) En su segundo agravio controvierte la valoración de la prueba de la causal de despido invocada.

En este aspecto, y resuelta la cuestión planteada en el primer agravio, entiende que su parte acreditó debidamente con los testimonios rendidos la causal de despido por lo cual este deviene justificado no correspondiendo al actor suma alguna por la resolución unilateral del vínculo.

Transcribe textualmente parte de las declaraciones testimoniales que considera relevantes, expresando que las mismas son contestes y confirman con lujo de detalles las causales en que se fundó la desvinculación del actor, siendo que las mismas han sido descartadas en el fallo, limitándose el *a quo* a expresar que la CD por la cual se le notificó el despido no habría sido lo suficientemente clara y concreta, considerando las causas invocadas como vagas e imprecisas.

c) En su tercer agravio cuestiona que el sentenciante haya considerado que el despido fue extemporáneo y desproporcionado a los incumplimientos denunciados.

En este sentido reitera que las sanciones fueron varias, reiteradas, de suma gravedad, que las conductas se intensificaban con el paso del tiempo y que no fue un hecho puntual el desencadenante final de la ruptura, sino la acumulación de situaciones que hicieron insostenible la consecución del vínculo.

d) Finalmente en su cuarto agravio, y para el caso en que no se admitieran las quejas anteriores, critica el modo en que se ha realizado el cálculo del monto de condena.



Cuestiona concretamente la base del cálculo tomada al efecto como mejor remuneración mensual a los fines de practicar liquidación, esto es la suma de \$ 7.530.37, denunciada en la demanda que la perito copia en su pericia, argumentando que la escala salarial del CCT 462/06 aplicado por el a quo para el momento de la desvinculación laboral conforme categoría pretendida, es inferior.

Puntualiza que la escala salarial aprobada el 8/3/2012 del CCT 462/06 para la primera categoría de maestranza es de \$5.263,00 (acompaña copia de las mismas en esta instancia). Expresa que ni la actora ni la perito han acompañado copia de dichas escalas, ni tampoco han indicado cómo obtienen el salario en cuestión.

Con respecto al incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323, considera que su parte debe ser eximida de esta condena. Ello en tanto consideró que existía justa causa para despedir al actor y por tanto el mismo no fue innecesariamente traído a juicio, existiendo causas que justificaron su conducta y que en definitiva debían ser dirimidas con intervención judicial.

Si bien previamente la recurrente se manifestó en torno a la aplicación del CCT de UTEDyC, es recién en el apartado "Conclusiones", donde introduce concretamente el cuestionamiento expresando que no corresponde su aplicación ya que durante toda la relación laboral el propio actor no reclamó el reencuadre laboral y no lo hizo sino hasta después de más de cuarenta días de producido el distracto. Agrega que al momento del despido ningún personal de la demandada se encontraba bajo dicho régimen laboral, cambio que recién sucedió en Octubre de 2014 y por expreso pedido de los empleados.

Que el actor nunca realizó este reclamo lo que hacía presumir su conformidad con la liquidación de sus haberes y el CCT bajo el cual estaba encuadrado.



Realiza otras consideraciones a las que me remito en honor a la brevedad, cita jurisprudencia que hace a su derecho y solicita se revoque la sentencia apelada en lo que ha sido motivo de agravios, con costas.

IV.- Agravios de la parte actora:

La parte actora finca su queja en dos planteos.

a) En su primer agravio cuestiona que el a quo haya encontrado motivos atendibles para disminuir la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323, en un 50%, pese a haber destacado la falta de proporcionalidad y de contemporaneidad en el despido dispuesto.

Relata que para arribar a dicha decisión el sentenciante alude a las dificultades que existían entre el actor y sus superiores jerárquicos, de lo que dan cuenta las declaraciones testimoniales rendidas en la causa.

En este orden, si bien la sentencia arriba a la conclusión de que la decisión rupturista adoptada por la accionada luce extemporánea y desproporcionada con las faltas invocadas, no obstante justifica la resistencia de la empleadora a abonar las indemnizaciones debidas, lo cual hacía necesaria la intervención judicial en la controversia.

Argumenta que se encuentran reunidos los requisitos para la procedencia de esta indemnización; que con la misma se intenta reparar daños por fuera del contrato de trabajo y que el actor no sólo ha quedado sin su fuente de ingresos, sino que también se ha visto privado de la posibilidad de percibir en tiempo legal y oportuno su acreencia para afrontar su situación de desempleo.

Que la finalidad de la norma es desalentar las conductas dilatorias de la patronal que obligaron en este caso a su parte a transitar, sin razón, toda una primera instancia judicial en procura de percibir lo debido, lo cual aún no se ha hecho efectivo.



Expresa que la causal invocada por la demandada no configuró una justa causa de despido, y que sería muy sencillo para los empleadores evitar el pago del incremento indemnizatorio con sólo invocar una causal de despido, que aunque no acrediten, resultaría útil para obtener una morigeración, cuando no una eximición total de la multa que establece la norma en cuestión.

Sostiene que, si la prueba no fue idónea para acreditar la legitimidad del despido, ello demuestra que la empleadora ha actuado con pleno convencimiento de la sin razón de su oposición a la falta de pago de las indemnizaciones laborales debidas.

Considera que al no haber actuado la demandada asistida por el derecho a disponer el distracto, corresponde el pago del incremento indemnizatorio.

Por estas razones y demás consideraciones que realiza, a las que me remito, entiende que no existen motivos para disminuir la indemnización del art. 2 de la ley 25.323.

b) En su segundo agravio cuestiona que no se haya hecho lugar a la multa contemplada en el art. 80 de la LCT, pese a haberse remitido en legal tiempo y forma la intimación a la que alude el art. 3 del Dec. 146/01.

Expresa que claramente la documentación entregada por la accionada no cumple con los requerimientos impuestos por la norma, en tanto no refleja las reales condiciones de trabajo del actor, haciendo notar que inclusive el *a quo* manda a corregir la certificación de servicios y remuneraciones en virtud de las falencias detectadas por la perito contadora.

Sostiene que el sentenciante concluye acertadamente que el encuadre convencional del actor era incorrecto y en consecuencia hace lugar al pago de las diferencias salariales, pero no manda que ello se vea reflejado en la documentación laboral que la demandada debe hacer entrega al trabajador. Aduce que la contraparte ha incumplido su obligación de



entregar la documentación laboral en la forma requerida por la norma legal, es decir de modo tal que refleje las verídicas circunstancias bajo las cuales laboró mi parte a las órdenes de su empleador, y por lo tanto ha incumplido la manda del art. 80 de la LCT, por lo cual el actor es acreedor a la multa establecida en dicho artículo.

Realiza otras consideraciones a las que me remito en honor a la brevedad, cita jurisprudencia que hace a su derecho y solicita se revoque la sentencia apelada en lo que ha sido motivo de agravios, con costas.

Formula reserva de caso federal.

V.- Contestación de agravios de la parte demandada:

La demandada procede a contestar los agravios en traslado.

Con relación al primer agravio de la actora, se remite a lo considerado en su recurso de apelación, en tanto solicita que se la exima de la totalidad del incremento indemnizatorio en cuestión, entendiendo que en este caso, existieron causas que justificaron la conducta de su parte para ir a juicio.

Sostiene que la falta de pago no fue consecuencia de una dilación innecesaria, sino que se basó en el convencimiento de su parte de que el actor había incurrido en causales que justificaban un despido con causa.

Agrega que el a quo tuvo por demostrados todos los incumplimientos denunciados, aunque no consideró suficientemente claro y concreto el telegrama de despido y por una cuestión meramente formal de dicha notificación hizo lugar parcialmente a la demanda.

Manifiesta que resulta de la sentencia que se ha considerado que existía motivo suficiente para que esa parte fuera a juicio a fin de debatir el despido del actor.



Por estas razones, entiende que no sólo hubo motivos para morigerar la multa en un 50% sino que entiende que debe ser eximida de la misma.

Con referencia al segundo agravio, indica que tampoco puede prosperar ya que el mismo sentenciante reconoce que el certificado de remuneraciones fue acompañado a autos, habiendo tan sólo ordenado completarlo en especial en cuanto se refiere a los primeros diez años de la relación laboral en cuyo caso no puede obtenerse la data del sistema informático del ANSES y es necesario hacerlo manual.

Considera que la multa está dirigida a sancionar al infractor cuando el certificado no ha sido confeccionado en tiempo de ley, o lo ha sido deficientemente; sin embargo esa parte lo confeccionó en tiempo y forma y lo puso a disposición del trabajador también en tiempo oportuno y se encuentra agregado a autos.

Por otro lado, puntualiza que no hay motivo para aplicar esta sanción, máxime teniendo en cuenta que la actora pretende se aplique la multa porque el certificado no fue realizado conforme a las constancias de la sentencia, que ni siquiera se encuentra firme, lo que hubiera resultado de cumplimiento imposible ya que el certificado se hace conforme a las constancias registradas en los libros que lleva el empleador, que son llevados en legal forma, como dictaminó la perito contadora.

Por las razones expuestas, solicita se rechace el recurso de apelación interpuesto por la actora.

VI.- En forma preliminar destaco que considero que las quejas traídas cumplen con la exigencia legal del art. 265 del C.P.C.C.

En esta cuestión, y conforme ya lo he expresado en anteriores precedentes, la jurisprudencia sostiene que: "...Este Tribunal se ha guiado siempre por un criterio de amplia tolerancia para ponderar la suficiencia de la técnica



recursiva exigida por el art. 265 de la ley adjetiva, por entender que tal directiva es la que más adecuadamente armoniza el cumplimiento de los requisitos legales impuestos por la antes citada norma con la garantía de defensa en juicio, de raigambre constitucional. De allí entonces que el criterio de apreciación al respecto debe ser amplio, atendiendo a que, por lo demás, los agravios no requieren formulaciones sacramentales, alcanzando así la suficiencia requerida por la ley procesal cuando contienen en alguna medida, aunque sea precaria, una crítica concreta, objetiva y razonada a través de la cual se ponga de manifiesto el error en que se ha incurrido o que se atribuye a la sentencia y se refuten las consideraciones o fundamentos en que se sustenta para, de esta manera, descalificarla por la injusticia de lo resuelto. Ahora bien, no obstante tal amplitud en la apreciación de la técnica recursiva, existe un mínimo por debajo del cual las consideraciones o quejas traídas carecen de entidad jurídica como agravios en el sentido que exige la ley de forma, no resultando legalmente viable discutir el criterio judicial sin apoyar la oposición en basamento idóneo o sin dar razones jurídicas a un distinto punto de vista (conf. C. N. Civ., esta Sala, Expte. N° 70.098/98 "Agrozonda S. A. c/ Jara de Perazzo, Susana Ventura y otros s/escrituración" y Expte. N° 60.974/99 "Agrozonda S. A. c/Santurbide S. A. y otros s/daños y perjuicios" del 14/8/09; Idem., id., Expte. N° 43.055/99, "Vivanco, Ángela Beatriz c/Erguy, Marisa Beatriz y otros s/daños y perjuicios" del 21/12/09)...(Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala J, "Scott, Sonia Lorena c/ Guerra Cruz, Angelina s/daños y perjuicios", 27/10/2011, Publicado en: La Ley Online, Cita online: AR/JUR/67333/2011)".

He realizado la ponderación con un criterio favorable a la apertura del recurso, en miras de armonizar adecuadamente las prescripciones legales, la garantía de la



defensa en juicio y el derecho al doble conforme (art. 8 ap. 2 inc. h) del Pacto de San José de Costa Rica).

También, puntualizo que procederé a analizar la totalidad de los agravios vertidos sin seguir al apelante en todas y cada una de las argumentaciones y razonamientos que expone sino sólo tomando en consideración aquellos que resulten dirimentes o decisivos en orden a las cuestiones que se plantean.

VII.- Sentado lo anterior y expuestas brevemente las posturas de las apelantes, ingresaré al tratamiento de los agravios.

Por una cuestión de orden lógico he de comenzar con los cuestionamientos introducidos por la demandada, tratando en forma conjunta los tres primeros agravios.

a) Primero, segundo y tercer agravio de la demandada:

En forma previa efectuaré unas breves consideraciones con respecto al marco normativo pertinente a la situación de marras.

La justa causa del despido debe configurar una injuria que impida la prosecución del vínculo, y dicha injuria necesita ser valorada judicialmente frente a cada caso (art. 242 de la LCT).

Por su parte, las causas del distracto motivado deben ser identificadas en el acto de denuncia con suficiente claridad a fin de resguardar el derecho constitucional de defensa en juicio, y no pueden modificarse con posterioridad, tal como lo dispone el art. 243 de la LCT. En este sentido se expresa que: "... para justificar la ruptura del contrato no basta el juicio genérico que pueda merecer el dependiente, ni sus antecedentes disciplinarios, sino que es necesario demostrar una injuria contemporánea al cese..."; es decir que la contemporaneidad resulta un requisito a tener en cuenta para



valorar la injuria y este acto disolutorio está rodeado de formalidades en razón de la importancia que tiene el trabajo para la persona individual (Ackerman, Mario E., director; Sudera Alejandro, coordinador; Cerrutti, Gabriela; *Forma y comunicación del despido*, en Extinción de la relación laboral, pág. 328).

De conformidad con la norma citada, el motivo del despido que debe exhibir la comunicación escrita del mismo, implica una suerte de fijación de los hechos que podrán ser posteriormente debatidos en un juicio; la invocación de la justa causa exige una fijeza prejudicial y no se admiten modificaciones posteriores.

En orden a la precisión de la causa invocada, se sostiene que: "... La causal debe ser expresada con la suficiente claridad como para no dejar lugar a dudas de qué hecho o hechos objetivos se le imputan al trabajador, los cuales deben ser explicitados de manera tal de cumplir una carga similar a la exigida para los escritos constitutivos del proceso, esto es el denominado *onus explanando* que abre el juego respecto del oponente, impidiendo cualquier tipo de maniobra dialéctica que posibilite alterar la interpretación de la imputación concreta materializada al disolver el contrato. La ausencia de invocación oportuna... por parte del empleador, de las razones determinantes del cercenamiento del nexo contractual, no puede suplirse con la contestación de demanda (art. 243, LCT), pues de aceptarse ello se privaría al trabajador de la posibilidad de rebatir la causal al interponer la demanda, único momento en que puede eficazmente hacerlo..." (Ackerman, Mario E., director; Sudera Alejandro, coordinador; Cerrutti, Gabriela; *Forma y comunicación del despido*, en Extinción de la relación laboral, págs. 335/336).

Por su parte, como dije, no puede modificarse la causa invocada oportunamente, lo cual implica también que no puede pretender mejorarse la versión que ya se ha brindado en



el instrumento rescisorio, y si bien puede complementarse con alguna aclaración ello debe ser con anterioridad al juicio, sin admitirse la introducción de nuevos hechos con el pretexto de aclararlos (conf. op. cit., pág. 338).

En primer lugar, destaco que considero que ello es lo que ha ocurrido en el presente caso, conforme seguidamente expongo.

Se encuentra reconocido y llega firme que el despido directo del actor se produce mediante CD de fecha 31 de agosto de 2012 agregada a fs. 2.

Atento los términos de la queja, corresponde analizar detenidamente el texto de la comunicación del distracto.

En dicha misiva, transcrita textualmente por el a quo y analizada extensamente en la expresión de agravios de la demandada se puede advertir que las causales del despido invocadas por la empleadora son las siguientes:

Reiteradas y constantes faltas graves a sus obligaciones laborales, que se vienen sucediendo desde hace ya mucho tiempo, entre las cuales seguidamente menciona algunas que consisten en: a) proferir manifestaciones injuriosas e insultos a sus compañeros de trabajo y personal gerencial durante la jornada laboral; b) no cumplir con las tareas asignadas en su horario de trabajo; c) quejas de socios y usuarios recibidas por mal desempeño de sus funciones; d) descuido de las instalaciones a su cargo; e) abandonar sin motivo alguno y sin aviso su puesto de trabajo en horario laboral; f) maltrato a socios incluso menores de edad delante del resto del personal; g) pérdida de llaves y tarjetas magnéticas de control de entradas y salidas; h) insubordinación constante.

Conforme los términos consignados, apreciados en el contexto de los restantes elementos de la causa, los cuales he analizado detenidamente, considero que los mismos resultan



imprecisos, diríamos genéricos, amplios, sin referencia a hechos concretos y objetivos, sin consignar ni siquiera mínimamente a qué conductas específicamente se refiere, ni determinar aunque sea en forma aproximada circunstancias de tiempo, modo y lugar, salvo la referencia a que estos hechos "se vienen sucediendo desde hace ya mucho tiempo". Esta indeterminación temporal la valoro como determinante de mayor imprecisión en torno a los hechos.

Incluso la demandada en la CD remitida con fecha 7/9/12 (fs. 211) expresa que las imputaciones realizadas al trabajador habían sido notificadas "desde larga data", reiterando los términos de su primer misiva; en el mismo sentido.

La doctrina entiende que "... la falta de minuciosidad en la descripción de los hechos imputados o manifestaciones vertidas, las imprecisiones o manifestaciones equívocas y en definitiva todo aquello que, al ser cuestionado en sede judicial, sea susceptible de ser mejorado, aclarado, ampliado o especificado en dicha instancia, hiera de muerte el acto de denuncia..." (op. cit., pág. 336).

El trabajador en su demanda expresamente alega que las causales invocadas para justificar la decisión rupturista fueron vagas e imprecisas, circunstancia que la deja en estado de indefensión, al permitir a la contraria redefinir el contenido de los hechos.

Por su parte, se advierte que la demandada, al contestar demanda, introduce tardíamente ciertas precisiones en orden a las causales invocadas. En este sentido, menciona que el personal que maltrataba el actor era el de maestranza; cita por su nombre a los gerentes de la institución con quienes se generaban situaciones de malestar; introduce un hecho no alegado en su misiva, esto es que el trabajador alquilaba las instalaciones por su cuenta, quedándose con el dinero producido, lo cual intenta acreditar aunque afirmando



que tomó conocimiento de este hecho con posterioridad al despido, por lo cual nunca pudo ser su causa; se explaya sobre los hechos que revelan el incumplimiento del horario de trabajo y las faltas sin aviso, aludiendo a una nota del año 2011; se expide sobre la pérdida de las llaves y de la tarjeta magnética a cargo del actor, remitiendo a prueba documental fechada en los años 2006, 2008, 2009 y 2010; afirma que se negaba a usar el uniforme de trabajo, circunstancia no consignada en la comunicación del distracto; menciona a un compañero de trabajo, Granda, expresando que al tomar el turno encontraba el Club en pésimas condiciones porque el actor no hacía su trabajo en el turno anterior, remitiendo a comunicaciones de los años 2008 y 2011; relata episodios acontecidos en el año 2010; describe un supuesto grave incidente ocurrido en el mes de octubre de 2011, acompañando acta de la reunión de la Comisión Directiva que trató la situación, cuya mención concreta tampoco figura en la misiva del distracto cuando la demandada evidentemente contaba con todos los elementos para precisar los hechos, aún sin considerar que, además, el apercibimiento formal por dicha situación, conforme lo alega la demandada, se produjo el 7 de noviembre de 2011.

En el punto 25 de su contestación de demanda, describe igualmente una situación agresiva que habría protagonizado el actor, brindando los nombres de las personas que participaron o fueron testigos del incidente, lo cual habría ocurrido en el año 2012, aunque no precisa una fecha concreta, ni siquiera el mes.

Seguidamente describe otra situación, con alguna precisión, ocurrida en el mes de abril de 2012 y por el cual habría sido apercibido.

Lo precedentemente expuesto evidencia que la demandada ha introducido en su contestación de demanda circunstancias fácticas relacionadas con las imputaciones



efectuadas en el intercambio epistolar que resultan una aclaración, modificación o interpretación de las causales invocadas, incluyendo algunas precisiones en cuanto a los hechos objetivos, personas, tiempo y modo de las situaciones que consideraba injuriosas, las que fueron omitidas en la misiva del despido.

Esta circunstancia a más de revelar que las imputaciones iniciales eran vagas e imprecisas, afectan el derecho de defensa del actor, en tanto la oportunidad para contestar los reproches, ofrecer prueba y rebatir las causales invocadas había precluido con la interposición de la demanda, lo que de ninguna manera puede considerarse una cuestión meramente formal.

Asimismo, es la propia recurrente la que reitera en su expresión de agravios que la causa del despido no fue un hecho puntual, sino "la acumulación de incumplimientos a las obligaciones laborales por parte del actor, reiteradas, constantes" "la causa del despido era la acumulación y reiteración de los incumplimientos", incurriendo nuevamente en la misma imprecisión inicial en cuanto a la descripción de los hechos, conductas o situaciones acaecidas y reprochadas concretamente al trabajador que motivaran el despido. Manifiesta en su queja que era imposible describir el día, hora y persona de los sucesos, aunque en su contestación de demanda se explaya en alguna medida al respecto, contando con datos en orden a las personas y a las fechas.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, lo cual sería suficiente para rechazar la queja, igualmente he de analizar los restantes cuestionamientos.

En ese sentido considero muy especialmente que no se ha acreditado la contemporaneidad entre el despido y los comportamientos endilgados, a estar a las fechas de algunos acontecimientos que resultan de la prueba documental y de las declaraciones testimoniales, siendo que, aunque no se exija



una absoluta inmediatez, tampoco pueden invocarse conductas pretéritas que, evidentemente la empleadora no consideró con entidad suficiente para la ruptura del vínculo, ya que fueron toleradas y éste continuó.

No dejo de advertir que la quejosa insiste en que no fue un hecho puntual el que motivara el despido, sino la acumulación de incumplimientos que se venían produciendo a lo largo de los años y que hicieron que la situación se tornara insostenible, aludiendo a una constante insubordinación.

Sin embargo, no se ha demostrado que el trabajador hubiera sido sancionado de alguna manera con anterioridad, a fin de poder, eventualmente, valorar los hechos más cercanos en el tiempo conjuntamente con conductas o antecedentes disciplinarios anteriores. Comparto en este aspecto lo expresado por el sentenciante en cuanto a que, si el actor se negaba a firmar las notificaciones de las sanciones, debió la empleadora recurrir a otra vía, como por ejemplo a través de un despacho telegráfico, del mismo modo en que comunicó el despido.

En este aspecto se sostiene que: "Los magistrados sólo deben valorar la causal denunciada para legitimar el distracto sin que puedan computarse faltas anteriores no mencionadas o conductas ilegítimas posteriores al despido que escapen a las reglas de conducta impuestas por la relación y el contrato de trabajo (CNTrab., Sala V, Septiembre 28-984, "Di Santo, Federico A. c/ Seros Argentina Industrial Comercial S.A.", DT, 1984-B, 1619). Puede sentarse la tesis general de que los hechos posteriores a la disolución del contrato no pueden ser considerados para juzgar la procedencia de la cesantía y que los hechos anteriores próximos sancionados son los únicos invocables como antecedentes..." (Fernández Madrid, Juan Carlos; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 1846/1847).



La contemporaneidad entre la causa y el despido que se exige intenta impedir que se invoquen situaciones pasadas que en su momento no fueron consideradas suficientes para disolver el vínculo. Dejar transcurrir el tiempo sin denunciar el contrato indica que no existió motivo suficiente que impedía la continuación de la relación.

En esta cuestión se admite que: "...Los antecedentes desfavorables de un operario pueden servir de apoyo a un despido si existe un último hecho injurioso que pueda ser utilizado como causa inmediata y directa de la decisión. Recién en ese supuesto los antecedentes (sancionados) se agregan al hecho último para determinar la gravedad de la causal y la justicia del despido que no tendría justificativo si se tomara el último hecho con prescindencia de sus antecedentes..." (Fernández Madrid, Juan Carlos; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 1854, con cita del fallo de la CNTrab., Sala II, 15/12/78, y otros, que precisaron que no es admisible invocar "reiteradas llegadas tarde" sin precisar en el mismo telegrama de despido una nueva llegada tarde como presupuesto fáctico de la ruptura del vínculo).

Si bien comparto que no puede exigirse una precisión absoluta, lo relevante es que el trabajador pueda conocer efectivamente los hechos que se le imputan; en ese sentido algunos autores admiten que resulta suficiente con especificar el tipo de incumplimiento como ser "falta de respeto a los superiores", pero ello debe permitir, de conformidad con las circunstancias de cada caso concreto, que el trabajador esté en condiciones de identificar los hechos en forma inequívoca, es decir que no pueda ignorar el hecho concreto a que se refiere la imputación. La referencia a reiterados incumplimientos que, a su vez, acontecieron durante mucho tiempo, conspira contra la exigencia de que el trabajador tenga precisa noticia del hecho comprendido en



alguno de esos conceptos genéricos expresados en la comunicación.

Se sostiene en estas situaciones que "lo importante, cualquiera sea la posición que se comparta, es verificar si en el caso particular se da o no una situación que pueda generar la violación del derecho de defensa en juicio del sujeto afectado" (Ackerman Mario E., director; Sudera, Alejandro, coordinador; *Despido disciplinario*, por Mónica María Inés Pinotti, en Extinción de la relación laboral, pág. 404).

En este caso concreto considero que resultaba dificultoso para el actor conocer con precisión los hechos, atento habersele reprochado, en general, una acumulación de incumplimientos reiterados y constantes que venían sucediendo desde mucho tiempo atrás y que fueran también objeto de prueba. Tengo en cuenta también que de la prueba producida no surge específicamente que los incumplimientos alegados se hayan sucedido con cierta inmediatez con respecto al acto rescisorio, como para motivarlo, sin perjuicio de haber identificado el tipo de incumplimiento.

Se afirma en esta cuestión que: "...Mientras el hecho detonante no se verifique los antecedentes no pueden ser analizados porque, o no han merecido sanción, o han sido perdonados y pretender hacerlos valer sin un hecho final y actual (causa inmediata de la denuncia) afectaría el principio de la simultaneidad entre la injuria y la sanción..." (Ackerman Mario E., director; Sudera, Alejandro, coordinador; *Despido disciplinario*, por Mónica María Inés Pinotti, en Extinción de la relación laboral, pág. 404).

Es decir, los antecedentes sirven para valorar el último incumplimiento, el que no ha sido precisado en el texto de la misiva rupturista y por estas razones la queja también debe ser rechazada.



En estos términos, no habiendo cumplido la empleadora con los requisitos establecidos por el art. 243 de la LCT, la comunicación resulta ineficaz y el despido deviene incausado, por lo cual he de proponer al Acuerdo se confirme la sentencia apelada en esta cuestión, compartiendo la suscripta las valoraciones efectuadas por el *a quo* a fs. 377/377 vta.

b) Cuarto agravio de la demandada:

La quejosa realiza en este apartado dos cuestionamientos.

1.- Con relación al encuadre del trabajador en el CCT N° 462/06, la recurrente funda su crítica en que éste nunca requirió durante la vigencia de la relación laboral se considerara dicho encuadramiento convencional y recién efectuó el reclamo con posterioridad al despido.

Entiende que, ante esta situación se debe presumir su conformidad con la liquidación de los haberes conforme se encontraba registrado y encuadrado.

Esta crítica tampoco puede prosperar teniendo en cuenta el principio de irrenunciabilidad que rige en el ámbito del derecho del trabajo (arts. 12 y 58 de la LCT).

La jurisprudencia sostiene que: "La pretensión de la empleadora de modificar el encuadramiento convencional de la trabajadora -en el caso, del CCT 108/75 al CCT 122/75- implica una violación del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto dentro de los derechos irrenunciables se encuentra el de ser encuadrado en el convenio colectivo de trabajo que corresponde y dicho encuadramiento no se dispone por el empleador..." (CNAT, Sala VI, "Fonseca c/ Swiss Medical S.A.", 5/4/2011, DT 2011 (julio), 1757, la leyonline).

Tampoco puede disponerlo el trabajador, porque son derechos indisponibles e irrenunciables y validar lo contrario violaría el orden público laboral. Esto no tiene relación con la libertad sindical, ya que el trabajador debe ser encuadrado



en el CCT correspondiente porque estas normas del derecho colectivo del trabajo tienen su ámbito de aplicación de acuerdo a la representación y actividad.

Tengo en cuenta que el recurrente no cuestiona en esta instancia el encuadramiento convencional en orden a la representatividad de los firmantes y en orden a la actividad comprendida, tanto del sindicato como de la empresa.

En este sentido: "... el sindicato al que se le reconoce aptitud representativa respecto de un grupo o sector de trabajadores está habilitado para celebrar convenciones colectivas de trabajo que lo abarquen. Por esto el encuadramiento sindical se liga directamente con el encuadramiento convencional, sin que quepa confundir el uno con el otro..." (Fernández Madrid, Juan Carlos; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo III, pág. 234).

En la relación contractual de trabajo subordinado existen mínimos inderogables que conforman el orden público laboral y que están fuera del ámbito de negociación de las partes, y resultan irrenunciables para el trabajador; estos mínimos se incluyen *ope legis* en el contrato de trabajo.

Por estas razones y principios, resulta irrelevante que el trabajador haya guardado silencio durante toda la relación laboral o que sólo reclame sus derechos una vez finalizado el contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo, considerando la situación de desigualdad negocial de las partes, es probable que el trabajador no se encuentre en condiciones de reclamar durante la vigencia de la relación, por temor a perder su fuente de trabajo.

La doctrina sostiene en este aspecto que: "...En efecto, el obrero durante la ejecución del contrato siente más que nunca su falta de libertad..." "... El temor... de perder el empleo se transforma en una fuerza de coacción que actúa sobre la voluntad del empleado, como una de las peores formas de la



violencia moral..."... La renuncia de derechos es presumida insuficientemente libre y debe ser anulada. El estado de subordinación llega a su fin al terminar el contrato..." (Fernández Madrid, Juan Carlos; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 259, con cita de De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo).

Por estas consideraciones, y atento lo dictaminado por la perito interviniente y lo valorado por el *a quo* en cuanto a que por razones de representatividad y actividad resulta aplicable el CCT N° 462/06, entiendo que la queja no resulta atendible.

2.- Con relación a la base del cálculo tomada en cuenta por el *a quo* para determinar las indemnizaciones correspondientes, la recurrente adjunta las escalas salariales aprobadas al 8/3/12 del CCT N° 462/06 para la primera categoría de Maestranza, que asciende a la suma de \$ 5.236,00 y no a \$ 7.530,37 como toma el sentenciante y considera la pericia contable.

Entiendo que la crítica no puede ser atendida.

En primer lugar, la quejosa no introdujo oportunamente la cuestión a la consideración de la perito interviniente ni, consecuentemente, ha podido ser valorada en la instancia anterior, lo cual veda su tratamiento en esta Alzada.

A pesar de haber impugnado la pericia, la parte hoy apelante no formuló ningún cuestionamiento a los cálculos efectuados en la pericia contable (fs. 354/356), en la cual la perito designada calcula las diferencias salariales entre la categoría laboral registrada por la empleadora y la que corresponde a la primera categoría de Maestranza y Servicios del CCT N° 462/06.

Por otra parte, en su contestación de demanda reconoció como mejor remuneración efectivamente percibida por el actor la suma de \$ 6.200,00 (fs. 232), pretendiendo en esta



instancia que debe tomarse como base del cálculo una suma menor.

Sin perjuicio de ello, las escalas salariales que adjunta la recurrente, disponibles en Internet, se refieren a las remuneraciones básicas conforme el convenio colectivo (art. 19), sin los adicionales previstos en el art. 20 (antigüedad, presentismo y zona desfavorable), todo lo cual, como dije, debió haber sido la cuestión planteada y respondida oportunamente por la perito.

Por estos fundamentos la queja no puede prosperar.

3.- Finalmente, la crítica con relación a la procedencia del incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 ley 25.323 he de tratarla en forma conjunta con el primer agravio de la actora que se refiere a la misma cuestión.

La demandada pretende que este incremento indemnizatorio sea excluido, mientras que la actora en su queja pretende que el mismo no sea reducido.

La sentencia en crisis declara procedente el mismo y lo reduce en un 50%, haciendo uso de las facultades conferidas en el último párrafo de la citada norma, por los fundamentos que expone y con cita de un precedente de la Sala I de esta Cámara de Apelaciones, integrada por la suscripta, los cuales comparto obviamente.

En el presente caso se ha producido el debate causal en torno a la valoración de la injuria, su proporcionalidad, razonabilidad y temporaneidad y la demandada ha desplegado una diligencia procesal seria para acreditar los hechos que invocara, sin perjuicio de que el resultado final le fuera adverso.

Por estas razones, comparto las valoraciones efectuadas por el a quo en esta cuestión y considero que las quejas traídas no logran conmovir los fundamentos de su decisión en tanto entiende que, en el presente caso, resultaba



necesaria la intervención judicial a fin de dilucidar la controversia.

Por su parte, considerando las cuestiones debatidas en torno al texto de la misiva y la aplicación del art. 243 de la LCT, entiendo que la morigeración efectuada resulta razonable.

Por lo expuesto, he de proponer el rechazo de las críticas expuestas por ambas partes, confirmando lo decidido por el sentenciante.

Seguidamente he de ingresar al análisis del segundo agravio de la parte actora.

En esta cuestión ya he tenido oportunidad de expedirme en precedentes de la ex CTF de Cutral Co (disuelta por el art. 47 de la ley 2981); y también recientemente he dirimido la disidencia entre los Dres. Furlotti y Barrese en los autos "CARES HUGO DANIEL C/ SOCIEDAD ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/ COBRO DE HABERES", Expte. 55824, Año 2011, de la Sala II, sentencia de fecha 27 de octubre de 2015, en trámite ante la OAPyG de Cutral Co, conformando la mayoría en postura contraria a la enarbolada por el sentenciante.

En el citado precedente se resolvió, por mayoría, resumidamente y en lo pertinente, que no es suficiente la puesta a disposición por la empleadora de los certificados de servicios y remuneraciones y de trabajo para dar por cumplida con la entrega de los mismos en los términos del art. 80 de la LCT.

Sin perjuicio de sostener una postura contraria a la que funda la decisión del *a quo*, considero que, conforme los términos de los agravios interpuestos, a los que debo sujetar esta decisión revisora, tanto la valoración del *a quo* como la postura a la que adhiere en su sentencia, llegan firmes, no habiendo sido motivo de cuestionamiento ni crítica alguna por el recurrente.



De la lectura del escrito recursivo surge claramente que el apelante argumenta en su defensa que la certificación de servicios y remuneraciones ha sido confeccionada en forma incompleta y sin reflejar las reales circunstancias del contrato de trabajo, entre ellas la categoría laboral reconocida en la sentencia.

En estos términos, igualmente considero que la queja merece favorable acogida.

Resulta de autos que la demandada puso a disposición del actor los certificados de servicios y remuneraciones en el domicilio de la empleadora en el plazo de ley conforme CD que remite de fecha 31 de agosto de 2012 por la cual comunica al mismo tiempo el despido directo.

Posteriormente, conforme resulta de fs. 257/261, acompaña la documentación correspondiente.

Sin embargo, de conformidad con lo que resulta del dictamen pericial contable, y también surge a simple vista, la certificación se encuentra incompleta entre los años 1992 a 2001 (fs. 257/259), aparentemente por falta de datos electrónicos a esas fechas habiéndose confeccionado en forma manual.

Por su parte, de la pericia contable rendida resulta que "dicha certificación fue confeccionada con fecha 3/2/2014 y no cumple con el detalle de los ingresos percibidos por el actor desde su ingreso hasta el periodo 2001, ya que la complementaria en forma manual no los contempla" (fs. 355vta.). A su vez, ante la impugnación de la demandada expresa que "La confección manual igualmente debe incluir todos los datos correspondientes a los periodos laborados no comprendidos en la certificación electrónica, con el detalle que la misma exige, cosa que en la certificación agregada en autos se han omitido" (fs. 361vta.).

No puedo dejar de advertir también que, si la certificación tiene fecha de confección el día 3/2/2014 (la



electrónica carece de fecha), nunca pudo haber estado a disposición del trabajador en el plazo legal a partir de la comunicación de fecha 31/8/2012.

Si bien en autos se ha tenido por probada la deficiencia registral respecto de la categoría laboral que le correspondía al trabajador, no cabe tener en cuenta esta circunstancia porque lo cierto es que esa deficiencia era materia litigiosa, aunque ello no impedía que la demandada confeccionara la certificación según las constancias de sus registros.

Por estas razones, considero que corresponde tener por incumplida en tiempo oportuno la obligación de hacer puesta en cabeza del empleador por el art. 80 de la LCT y por ende hacer lugar al reclamo del recurrente por la suma de \$22.591,11.

Ello sin perjuicio de la condena dispuesta en la sentencia para que se haga entrega de una nueva certificación con las constancias acreditadas en autos.

VIII.- Por los argumentos desarrollados precedentemente, doctrina y jurisprudencia allí citada entiendo que corresponde revocar parcialmente la sentencia de primera instancia.

IX.- Con relación a las costas de esta Alzada y atento la forma como propongo se resuelvan los recursos interpuestos, las mismas han de imponerse a la demandada en su condición de vencida (art. 17 ley 921 y art. 68 CPCC), difiriendo la regulación de honorarios para la instancia procesal oportuna (arts. 15 y 20 LA, mod. por ley 2933).

X.-. En definitiva he de proponer al Acuerdo: a) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada y consecuentemente confirmar la sentencia recurrida en lo que ha sido motivo de agravios para esa parte; b) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación intentado por la actora y, consecuentemente, revocar el decisorio en crisis, haciendo



lugar al reclamo fundado en el art. 80 de la LCT, el que prospera por la suma de \$22.591,11, los que deberán ser abonados conjuntamente con el resto de la condena y en el plazo y con la tasa de interés fijada en la instancia anterior, los cuales no han sido motivo de cuestionamiento; c) Imponer las costas de esta instancia a la demandada en su condición de vencida (art. 17 de la ley 921 y art. 68 del CPCC; d) Diferir la regulación de honorarios para la instancia procesal oportuna (arts. 15 y 20 de la LA, mod. Por ley 2933).

Mi voto.

A su turno, el **Dr. Pablo G. Furlotti**, dijo:

I.- Comparto la línea argumental desarrollada por la Sra. Vocal que me precede en orden de votación, Dra. Alejandra Barroso, y la solución a la que arriba en su voto respecto a los cuatro agravios sustentados por la accionada, a excepción de lo resuelto en relación a la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323, y la segunda queja deducida por el actor reclamante, por lo que expreso el mío en igual sentido.

II.- Ingresando al análisis del cuestionamiento formulado por ambas partes (1er agravio de la actora y 4to agravio de la incoada) en relación a la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323 [P-2430 DJA], cabe recordar -tal cual expuse en el precedente "Camperi" (CPACiv. Interior, Sala II, Ac. 43/3015, 3-07-2015), entre otros- que la normativa aludida en su primer párrafo establece un incremento del 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT [P-1018 DJA] en los supuestos en los que el principal, fehacientemente intimado, no las abone y obligue al trabajador/ra a iniciar un proceso judicial o cualquier instancia previa de carácter obligatorio, siendo su objeto compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios (cfr. CNATrab., Sala VIII, -González, Gustavo Raúl c/ Compañía Metropolitana



de Seguridad S.A. s/ despido- 30-9-2014, DT 2015 (abril), 773).

La procedencia de la indemnización requiere: 1) que el trabajador/ra intime fehacientemente por el plazo de dos días el pago de las indemnizaciones laborales y 2) que el empleador no abone la misma en el plazo aludido, requisitos estos que se encuentra cumplidos en el supuesto de autos toda vez que de la pieza postal remitida por el actor en fecha 3 de septiembre de 2012 surge expresamente que el Sr. Casiano intimó el pago de las indemnizaciones derivadas del distracto y que a la fecha las mismas no fueron canceladas por la parte accionada.

La disposición bajo análisis en su segundo párrafo faculta al juzgador a reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio hasta la eximición de su pago y establece que para su operatividad deben darse dos requisitos: 1) que hayan existido causas que justifiquen la conducta del empleador: Ello puede ocurrir cuando éste consideró que se daban la condiciones que habilitan el despido causado y el tribunal concluye que existía mérito para una sanción, pero no la máxima. O también cuando el ex patrono acreditó que no pudo satisfacer la intimación por una cuestión de fuerza mayor no imputable, y 2) que lo jueces decidan la reducción y/o eximición de la condena en una resolución fundada (cfr. Sappia, Jorge J., "El agravamiento indemnizatorio en la ley 25.323", DT 2001-A, 223/227).

En el caso de marras considero que no existen elementos que permitan fundar adecuadamente la eximición total o parcial de la condena al pago de la indemnización bajo análisis toda vez que si bien de la constancias de autos se desprende -como bien lo resalta la Colega en el voto precedente- que la accionada ha desplegado una actividad procesal seria tendiente a acreditar los hechos por los cuales decidió dar por terminado el vinculo laboral, cierto es que el



despido del trabajador devino incausado en atención a que la misma en oportunidad de comunicar el distracto incumplió con la obligación impuesta por el art. 243 de la LCT [P-1018 DJA], circunstancia esta última por lo cual no se analizó la razonabilidad y proporcionalidad de la conducta del principal, como así también dejó en estado de indefensión al accionante y lo obligó a litigar en procura del reconocimiento de sus derecho, máxime si se tiene presente que "...las bases de la confrontación laboral se erigen sobre la plataforma fáctica que los protagonistas forjan en el intercambio postal previo. El cruce epistolar entre el dependiente y el patrón excede y supera a una mera circunstancia fáctica narrada en el "relato de los hechos" de la demanda (o contestación), y que quien la invoque oportunamente tenga la carga de acreditar. Sus secuelas son mucho más significativas, pues poseen un efecto cerrojo sobre la discusión, anticipan la forma en que debe quedar trabada la litis y, por ende, fijan el marco dentro del cual podrán maniobrar las partes" (cfr. esta Sala en autos "Meza Valeria Amancay c/ Jankiewicz Olga Noemí s/ indemnización" -Expte. 38608 año 2014-, 21-03-2016, Reg. Protoc. OAPyG San Martín de los Andes).

En atención a lo expresado cabe rechazar la queja deducida por la parte demanda y hacer lugar el cuestionamiento del accionante, fijando el monto de la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25323 en la suma total de \$86.599,26.

III.- En relación a las costas de Alzada y la regulación de honorarios en esta instancia procesal, comparto los argumentos y solución propiciada por la Dra. Barroso, por lo que adhiero a los mismos votando en igual sentido. Mi voto.

Finalmente, la **Dra. María Julia Barrese**, dijo:

Convocada a dirimir la disidencia planteada por los Sres. Vocales de la Sala 1 de este tribunal de Alzada sobre la resolución que amerita el agravio de la parte actora respecto a la morigeración realizada por el sentenciante de la multa



prevista en el artículo 2º de la Ley 25.323, he de manifestar mi adhesión al criterio seguido por la votante en primer término, quien propuso al Acuerdo la confirmación del criterio del *a-quo*.

Considero, en consonancia con la Dra. Alejandra Barroso, que las particulares circunstancias del caso (detalladas por la magistrada en su robusto voto y por el sentenciante en el fallo apelado) demuestran la razonabilidad de la decisión cuya confirmación se propicia.

Por ello, y tratándose justamente de aristas concretas y específicas que moldean y caracterizan a cada caso particular es que, a mi entender, la solución debe ser distinta a la seguida por la suscripta en el precedente "CAMPERI" citado por el Dr. Furlotti.

Por tales motivos, he de reiterar mi adhesión al criterio de la votante en primer término.

Así voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala I 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, por mayoría,

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 fue motivo de agravios para la apelante.

II.- Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia definitiva de primera instancia y, en consecuencia, revocarla parcialmente, acogiendo el reclamo por la multa prevista en el art. 80 de la LCT, por la suma de \$22.591,11, importe que



deberá ser abonado con el resto de la condena, en el plazo y con la tasa de interés fijada en la instancia anterior.

III.- Imponer las costas de Alzada a la parte demandada perdidosa, difiriendo la regulación de honorarios para el momento procesal oportuno.

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

Dra. Alejandra Barroso - Dr. Pablo G. Furlotti - Dra. María Julia Barrese

Dr. Alexis F. Muñoz Medina - Secretario Subrogante