En la ciudad de Trelew, a los 14 días de mayo del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Diego Eduardo Ferreyra, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **" <PER_1> y otros y/o quien resulte responsable laboral s/ Cobro de haberes e indem. de ley" (Expte. Nro. 30 - Año 2026 CAT),** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?; SEGUNDA: ¿Son correctos los honorarios regulados a los letrados de la parte demandada? y TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? **I. A LA PRIMERA CUESTIÓN,** el Dr. Diego Eduardo Ferreyra expresó:

1 La sentencia de primera instancia de fecha 03/12/2025 rechazó la demanda instaurada por la Sra. <PER_2> en contra de " <PER_3>" de <PER_4> y <PER_5>. Impuso las costas del proceso a la actora vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La decisión fue apelada por la accionante (ID 2169480), expresando agravios por escrito ID 2182414 (16/12/2025), los que fueron replicados por la contraria mediante escrito ID 2184833 (17/12/2025).

Asimismo, mediante ID 2169481 (05/12/22025) la parte actora apela los honorarios regulados a los letrados de la demandada por considerarlos elevados.

2 La sentencia apelada.

La jueza de la anterior instancia comenzó precisando que el punto central de la controversia radica en determinar si el despido indirecto en que se colocó la trabajadora se encontraba justificado.

Para ello, señaló que las partes resultan contestes en que <PER_6> prestó servicios en horario diurno, de 9 a 14 horas, y que así lo hizo hasta que luego de haber acreditado su embarazo ante la empleadora en enero de 2020; se decretó el ASPO en marzo del mismo año, ante lo cual la demandada decidió dispensar a la trabajadora de su obligación de concurrir a trabajar, pese a que se encontraba obligada de hacerlo por tratarse de personal esencial. También indicó que no existe discrepancia en que la Sra. <PER_6> tuvo a su bebé el 04/08/2020.

Luego destacó que el conflicto entre las partes comenzó tras la finalización de la licencia por maternidad, luego de la cual la trabajadora debía retomar sus tareas.

Seguidamente, reseñó el intercambio epistolar entre las partes y precisó que la causal que debía merituar para evaluar la decisión rupturista de la trabajadora se centra en el cambio de horario y sede de la prestación de tareas.

Documento anonimizado por AymurAI

Con relación al cambio de la sede del lugar de trabajo, indicó que la trabajadora en su demanda nada dijo al respecto, añadiendo que entre los dos domicilios de la empresa sólo existen algunas cuadras de separación (750 mts. según pudo verificar a través de Google Maps), razón por la cual aquella aludida modificación del lugar de prestación de servicios no podía ser esgrimida como una modificación sustancial del contrato de trabajo que permita la extinción del vínculo.

Respecto al cambio de horario de prestación de las tareas, dijo que resulta indiscutido —por surgir de las normas de emergencia y ser un hecho público y notorio— que, a partir de ese momento, la trabajadora cesó en su concurrencia al lugar de trabajo. Remarcó que, en el contexto de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19, el sector de la salud fue declarado esencial y continuó prestando servicios, lo que implicó numerosas modificaciones en las condiciones de prestación, tales como cambios de horarios de apertura y cierre y la reorganización de turnos.

En ese contexto, y teniendo en cuenta que la empresa dispensó a la trabajadora del deber de concurrencia desde el inicio del <PER_7>, aun cuando no se encontraba exceptuada de hacerlo, concluyó que el cambio de horario dispuesto respecto de la accionante se hallaba respaldado por la situación de emergencia atravesada.

Asimismo, y tras reseñar las declaraciones testimoniales consideró que ante el comienzo del <PER_7> la atención de la empleadora y el desarrollo de las actividades de la misma continuaron, y que para suplir la ausencia de la actora las restantes trabajadoras acomodaron sus horarios de trabajo. En razón de ello, concluyó que los cambios de horarios se encontraban justificados en la especial situación de emergencia atravesada, y en la necesidad de que la demandada continuara prestando un servicio esencial.

Analizó el art. 25 del CCT 108/75 invocado por la accionante señalando que el mismo debe interpretarse armónicamente con las restantes disposiciones del convenio (arts. 21 y 22) así como con las de la LCT (art. 197 inc. 3 LCT)y concluyó que la decisión de que la trabajadora prestara servicios dentro del horario diurno de 16 a 20 hs. no constituyó una modificación del horario, sino una distribución del mismo, añadiendo que la conducta de la empleadora se encontraba amparada por las disposiciones de la Resolución 279/2020.

Añadió que, incluso de considerarse que la distribución de las horas de trabajo dentro del horario diurno estuviese dentro de las prescripciones del art. 25 CCT —lo que, en su opinión debía descartarse—, existen dos elementos más para concluir que el despido indirecto resultó injustificado: 1) que la actora, al ser notificada de que debía presentarse a trabajar de 16 a 20 hs. en los consultorios de <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, en su telegrama de fecha 30/10/2020 nada dijo sobre su objeción al horario dispuesto; y 2) que en su pieza postal de fecha 9/03/2020 se limitó a decir que no consentía el cambio de "turno matutino" por lesionar sus intereses sin indicar que perjuicios le ocasionaba.

Documento anonimizado por AymurAI

Indicó que aquella última cuestión no resultaba menor, en tanto importó una violación al deber de buena fe del art. 53 LCT (debió decir art. 63) e incluso privó a la Comisión de Interpretación del Convenio 108/75 de elementos para ponderar las necesidades de ambas partes.

En consecuencia, consideró que el cambio en la distribución horaria dentro del mismo turno diurno no encuadra dentro del supuesto previsto por el art. 25 del CCT 108/75 y que, a la luz de las facultades conferidas por la Resolución 279/2020, sumado a que la negativa de la trabajadora fue formulada meses después y sin expresar perjuicio alguno, la decisión rupturista adoptada por aquella resultó injustificada, razón por la cual la demanda debía ser rechazada.

3) Agravios de la actora.

Contra la mencionada decisión, la accionante formula cinco agravios.

En primer lugar, se agravia que la sentenciante haya considerado que el cambio de horario de la trabajadora se encontraba respaldado por la situación de emergencia, sosteniendo que ello obedece a una errónea interpretación tanto de la normativa vigente como del contexto pandémico.

Refiere que, si bien el DNU N° 297/2020 incluyó al personal de salud como esencial, también dispuso que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictara la reglamentación correspondiente, lo que se concretó mediante la Resolución N° 207/2020, por la cual se suspendió el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de haberes, respecto de los trabajadores comprendidos en determinados supuestos.

Afirma que la trabajadora se encontraba alcanzada por dicha normativa en razón de su estado de embarazo, circunstancia oportunamente comunicada a la empleadora por lo que se hallaba dispensada de concurrir a su puesto de trabajo, no pudiendo ser considerada personal esencial.

Agrega que dicha regulación fue objeto de sucesivas prórrogas, lo que desvirtúa el razonamiento de la a quo en cuanto sostuvo que la trabajadora no se encontraba alcanzada por norma alguna en marzo de 2020, reiterando que la interpretación efectuada por la sentenciante respecto de la normativa aplicable resulta equivocada.

Como segundo agravio cuestiona la errónea valoración del "ius variandi" y la falta de perjuicio concreto realizado por la sentenciante, al considerar que el cambio de horario de un turno vespertino a otro dentro del horario diurno 16 a 20 hs) se encontraba amparado en las facultades de dirección (art. 197 LCT) y en la emergencia sanitaria (art. 4 Res. 279/2020), cuando, a su entender, dicha facultad exige razonabilidad y ausencia de perjuicio, extremos que no se verifican en el caso. Señala que oportunamente expresó su falta de consentimiento por resultar lesionados sus intereses, solicitando la conservación del turno matutino.

Documento anonimizado por AymurAI

Afirma que el perjuicio resulta evidente, por tratarse de una trabajadora que reside en Puerto Madryn y tiene a su cargo una hija prematura que, en aquel momento, tenía siete meses de vida circunstancia oportunamente informada a la empleadora. Asimismo, cuestiona que la sentenciante haya tenido por ciertos los dichos de la demandada sin que esta hubiera invocado motivos para el cambio horario, convalidando una modificación infundada de una condición esencial del contrato.

Refiere que el horario de trabajo, consolidado en la franja de 9 a 13 hs., constituía un derecho adquirido que no podía ser alterado unilateralmente, destacando que la trabajadora se encontraba dispensada de concurrir durante la pandemia por su condición de embarazada. En igual sentido, objeta la interpretación del art. 25 del CCT 108/75, al considerar que no se trató de una mera distribución sino de una modificación sustancial, no convalidada por la distinción entre horario diurno y nocturno.

Añade que la Magistrada omitió aplicar los principios pro operario y de primacía de la realidad, resaltando que el convenio prevé cambios de turno solo a pedido del trabajador, lo que refuerza el carácter bilateral de tales modificaciones. Asimismo, sostiene que la sentencia resulta contradictoria, al valorar testimonios que indican que "las restantes trabajadoras acomodaron sus horarios", para luego concluir que el despido indirecto fue injustificado.

Manifiesta que la injuria laboral no solo radicó en el cambio de horario, sino en la negativa de la empleadora a retrotraer la medida pese a las intimaciones cursadas, lo que configuró una conducta abusiva que tornó imposible la continuidad del vínculo.

Señala que la sentenciante justificó la conducta patronal en un contexto de pandemia no invocado por la demandada, vulnerando así el principio de congruencia y el debido proceso en perjuicio de su representada.

En tercer lugar, se agravia de la presunción en su contra efectuada por la Magistrada de grado a partir de las comunicaciones epistolares de fechas 27/10/2020 y 30/10/2020, sosteniendo que media una incorrecta interpretación del intercambio mantenido entre las partes.

Afirma que el razonamiento de la sentenciante incurre en un error en la valoración de la prueba instrumental y en la distribución de la carga probatoria, al concluir que la trabajadora "nada dijo" respecto del nuevo horario, cuando tal silencio no puede implicar consentimiento ni renuncia de derechos, en virtud del principio de irrenunciabilidad.

Explica que la respuesta de la trabajadora se centró en justificar su inasistencia por el cuidado de su hija, lo que fue consentido por la empleadora, quien recién volvió a intimar en marzo de 2021.

Agrega que la cuestión relativa al horario de 16 a 20 hs. devino abstracta, en tanto la empleadora modificó posteriormente la franja horaria, intimando a la trabajadora a

Documento anonimizado por AymurAI

presentarse a las 15 hs., extremo que no fue considerado por la sentenciante. Señala que, frente a esta nueva comunicación, la trabajadora objetó formalmente el cambio.

Sostiene asimismo que resulta lesivo el criterio de la sentenciante al exigir que la trabajadora, además de rechazar el cambio, "esgrima o acredite qué perjuicio ello le ocasiona", entendiendo que tal exigencia invierte indebidamente la carga de la prueba, la cual recae sobre el empleador al ejercer el ius variandi, debiendo acreditar la razonabilidad de la medida y la inexistencia de perjuicio.

Refiere que no resulta exigible una fundamentación exhaustiva en el intercambio telegráfico, por tratarse de un medio formal y expeditivo, y que la injuria no radica en la objeción de la trabajadora sino en la persistencia de la empleadora en imponer un cambio no consentido, pese al rechazo oportunamente formulado.

Como cuarto agravio, cuestiona la interpretación efectuada respecto de la normativa dictada en el contexto de la pandemia, así como la valoración de los hechos y de la prueba producida en autos.

Sostiene que la sentenciante incurrió en error al considerar que la Resolución 279/2020 del MTESS facultaba al empleador a disponer modificaciones horarias de manera unilateral y discrecional, subordinando el convenio colectivo a dicha norma, siendo que la normativa de emergencia no derogó ni suspendió el art. 66 de la LCT ni el régimen convencional aplicable.

Refiere que el ejercicio del ius variandi exige la razonabilidad de la medida, la ausencia de perjuicio y la necesidad funcional, extremos que no fueron ponderados en la sentencia, invirtiéndose además la carga de la prueba al exigir a la trabajadora justificar su negativa.

Cuestiona asimismo la interpretación del principio de buena fe, al señalar que no correspondía exigir a la trabajadora que indicara los perjuicios concretos del cambio de horario, afirmando que el perjuicio se presume cuando se alteran condiciones esenciales del contrato, como el horario laboral, máxime considerando su situación personal y familiar.

Añade que la trabajadora contaba con un horario preestablecido protegido por el CCT 108/75, cuya modificación unilateral configuró un incumplimiento grave, resultando excesiva la exigencia de acreditar el perjuicio en la demanda, siendo suficiente el rechazo oportunamente formulado.

En cuanto a la interpretación del art. 25 del convenio y la valoración de la prueba testimonial, sostiene que la Jueza de primera instancia realizó un análisis sesgado, minimizando las garantías convencionales y trasladando a la trabajadora consecuencias derivadas de la organización interna de la empresa. Destaca que, tras un período prolongado de licencia, la actora debió ser reincorporada en sus condiciones habituales o acreditarse la imposibilidad de ello, carga que, afirma, no fue cumplida por la demandada.

Documento anonimizado por AymurAI

Concluye que, contrariamente a lo resuelto, la decisión de considerarse despedida resultó justificada, en tanto la negativa patronal a revertir la medida, pese a los reclamos efectuados, configuró la injuria laboral que tornó imposible la continuidad del vínculo, y que la sentencia impugnada termina por avalar un ejercicio abusivo del derecho en perjuicio de la trabajadora.

Por último, se agravia de la imposición de costas vinculadas a los honorarios del letrado del tercero (<PER_8>), citado al proceso a instancias de los demandados.

4) Contestación de los agravios

La accionada manifiesta que los agravios introducidos por la actora carecen de sustento fáctico y jurídico suficiente para desvirtuar lo decidido en la instancia de grado.

En relación al primer agravio, sostiene que la interpretación efectuada por la sentenciante respecto de la normativa dictada en el marco de la emergencia sanitaria resulta correcta, en tanto el cambio de horario dispuesto se encontró justificado en dicho contexto excepcional y en la necesidad de garantizar la continuidad del servicio, sin que la dispensa invocada por la trabajadora tuviera alcance indefinido.

En cuanto al segundo agravio, afirma que no se configuró un ejercicio abusivo del ius variandi, por cuanto la modificación horaria se circunscribió a la distribución de la jornada dentro del turno diurno y respondió a necesidades organizativas, sin acreditarse perjuicio concreto alguno por parte de la trabajadora, quien además manifestó su disconformidad en forma tardía y sin fundamentos suficientes, incumpliendo el deber de buena fe.

Respecto de los agravios vinculados a las comunicaciones cursadas, sostiene que la valoración efectuada por la jueza resulta acertada, destacando el silencio inicial de la trabajadora frente al cambio de horario y la posterior objeción genérica, sin invocación de perjuicio concreto, lo que impide considerar configurada una injuria grave que justifique el despido indirecto.

En lo atinente a la imposición de costas por la intervención del tercero, señala que la citación de la <PER_9> obedeció a una decisión judicial y no a un accionar arbitrario de su parte, resultando aplicable el principio objetivo de la derrota, por lo que corresponde su imposición a la actora en su carácter de vencida.

Finalmente, concluye que la sentencia de grado se encuentra debidamente fundada en derecho y en las constancias de la causa, sin que los argumentos recursivos logren conmover sus fundamentos, por lo que solicita el rechazo del recurso de apelación y la confirmación íntegra del pronunciamiento, con costas a la actora.

5 Tratamiento de los agravios.

Por cuestiones de orden lógico, ingresaré primeramente al tratamiento conjunto de los cuatro primeros agravios de la actora, a través de los cuales cuestiona el rechazo de la

Documento anonimizado por AymurAI

injuria invocada en su despido indirecto y, posteriormente, trataré el agravio referido a las costas generadas por la intervención de la tercera citada (<PER_8>).

5.a) Injuria invocada como despido indirecto.

Ingresando al tratamiento de los primeros agravios, y estando frente a un despido indirecto, cabe recordar que el art. 242 LCT autoriza a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, atento su gravedad, no permita la prosecución del vínculo. Por su lado, el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo 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. No se admite -ante la demanda que promoviere la parte interesada- la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones referidas.

La cuestión central radica en determinar en si corresponde considerar justificada la decisión de la trabajadora de considerarse despedida indirectamente (art. 246 LCT), o si, por el contrario, la medida adoptada resultó precipitada, desproporcionada y contraria al principio de conservación del contrato (art. 10 LCT).

Ello por cuanto, siguiendo a <PER_10>, la impronta de los artículos 10 y 63 de la LCT le imponen a las partes unidas por un contrato de trabajo que agoten sus recursos en pos de posibilitar la prosecución del contrato conforme a lo que es debido, dándole la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que es deseable— imperativos legales, convencionales y contractuales— (Raúl Horacio Ojeda, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal- Culzoni, 2da edición, año 2011, tomo III, páginas 463 y 464).

En tal sentido, la Sala B de esta Cámara en causa " <PER_11> c/ <PER_12> s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley" señaló que: "es *pertinente rememorar qué es lo que se entiende por "injuria". En general como tal se entiende a todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta los intereses legítimos de la otra y que, para justificar la ruptura del contrato, debe revestir especial gravedad. Es decir, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la subsistencia del vínculo.(...) debe privilegiarse la prosecución del contrato, máxime cuando la trabajadora gozaba de otros medios para perseguir el reconocimiento y cobro de sus haberes íntegros sin necesidad de llegar al desahucio"* (SDL N° 92/2023 concita a STJ de Córdoba, sala laboral, 15-8-2000, " <PER_13>. c/ <PER_14>. y Otro", en L.L.C. 2001-173; id., Cámara de Apelaciones del Trabajo de Resistencia, sala I, 03-06-2010, " <PER_15>c/ <PER_16>

Documento anonimizado por AymurAI

S.A.I.C.A. y G. y/o quien resulte responsable", L.L. Litoral 2010 –octubre-, 1011, cita Online: AR/JUR/31147/2010).

En idéntico sentido, se ha dicho que "...no *todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquellas conductas o incumplimientos que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo. (...) Es una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos"* (cfr. CAT, Sala B, SDL N° 28/2020 con cita a Ackerman, Mario y De Virgilis, Miguel A., en "La reacción frente a la injuria (requisitos de validez)", en L.T. XXX-777).

De las constancias del expediente, en especial del intercambio telegráfico, surge que: 1) en fecha 2/10/2020 la actora comunicó a su empleadora que, resultando indispensable su presencia en el hogar para el cuidado de su hija de dos meses y medio de edad y encontrándose además comprendida dentro del art. 24 DNU 814/2020 y Resoluciones del MTEySS N° 202/2020, 207/2020 y 296/2020, se hallaba dispensada de su deber de concurrencia al trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones, ello sin perjuicio de lo que pudieran disponer las nuevas disposiciones y parámetros de la autoridad administrativa para prevenir nuevos contagios. En cumplimiento de la Res. 207/2020, procedió a detallar los datos respecto a su hija menor de edad manifestando que el certificado médico se encontraba a disposición de la patronal por medios electrónicos (email y whatsapp) y dejó constancia que el mismo había sido anteriormente remitido en fecha 26/10/2020 al Dr. <PER_17>; 2) la empleadora, en fecha 27/10/2020 contestó la misiva de la trabajadora notificándole que, al culminar su licencia por maternidad, debía presentarse a cumplir sus tareas en los consultorios médicos <PER_18> sito en calles <DIRECCION_1> de la ciudad de Rawson en el horario de 16 a 20 hs.; 3) la actora, en su telegrama laboral de fecha 30/10/2020, reiteró lo expuesto en su misiva anterior considerándose dispensada del deber de prestar sus tareas habituales con goce íntegro de remuneraciones y consignando nuevamente los datos para el debido control por parte de la empleadora; 4) en fecha 04/03/2021,el representante legal de la sociedad de hecho demandada intimó a la trabajadora a apersonarse el día 09/03/2021 a las 15:00 hs. o en el término de 48 hs. de recibida esa misiva en los consultorios "P." sito en calle <DIRECCION_2> de Rawson a fin de recibir instrucciones de labores efectivas y poner su fuerza de trabajo a disposición de esa empleadora, bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo y resolver el contrato laboral por su exclusiva y absoluta culpa (art. 244 LCT); 5) en fecha 09/03/2021 <PER_6> responde a la intimación cursada. Recordó que en todo momento se encontró a disposición de la empresa, hizo hincapié en que la normativa de emergencia sanitaria aún se hallaba vigente y que su situación no se

Documento anonimizado por AymurAI

vio modificada encontrándose amparada por el art. 23 del DNU 125/2021, comunicándole a la contraria que continuaría con la dispensa de asistencia a su lugar de trabajo para quedarse al cuidado de su hija menor, volviéndose a poner a su disposición para que ejerciera el debido control en su domicilio. En esta oportunidad, con invocación del CCT aplicable, manifestó no consentir el cambio de turno al que se la pretendió someter en la misiva anterior, debiendo la empleadora mantener su turno matutino conforme se venía desarrollando la relación de trabajo que las vinculaba, bajo apercibimiento de considerarse injuriada; 6) a través de la CD de fecha 17/03/2021 la empleadora rechazó de manera categórica y en todos sus términos el telegrama de fecha 09/03/2021, negando que la actora se encontrara dispensada de concurrir a su lugar de trabajo por no revestir aquella en ninguno de los supuestos regulados en el art. 23 del DNU 125/2021, alegando que el estado de embarazo había cesado hace largo tiempo teniendo su hija 8 meses de vida razón por la que, encontrándose en etapa de <PER_19> y estando plenamente operativas todas las actividades laborales con protocolo vigente intimó nuevamente en idénticos términos a su misiva anterior a que la trabajadora se apersonase el día 19/03/2021 a las 15:00 hs. en los consultorios médicos " <PER_18>". En lo relativo a la falta de consentimiento de la actora al cambio de horario, refirió que aquella constituía una caprichosa negativa a concurrir a prestar su trabajo y que se le informó que aquél resultaba acorde a las facultades de organización y dirección de esa empleadora (arts. 34, 65 y 66 LCT) no generando ello lesión o perjuicio alguno, agregando inclusive que la actora incluso no manifestó ni acreditó qué perjuicio le generaba ello. Por último, exhortó a la trabajadora a que obrase de buena fe y concurriera a su puesto de trabajo sobre el cual se encontraba percibiendo su salario hacía más de un año sin concurrencia; 7) en su telegrama de fecha 19/03/2021 la actora rechazó la última misiva de su empleadora, que tildó de mendaz e improcedente, negó que el cambio de horario pretendido por la patronal resulte acorde a las facultades de organización y dirección. Ratificó que el cambio pretendido lesionaba y perjudicaba derechos adquiridos y consagrados en los arts. 22 y 25 CCT 108/75, LCT y Constitución Nacional. Negó especialmente lo expuesto en relación a que no se encontrara a disposición de la empresa así como que ejerciera un abuso de derecho o constituyera un enriquecimiento sin causa. Exhortó a la empleadora a que mantuviera su horario habitual de trabajo, comunicándole que se presentaría prestar servicios dentro de las 24 hs. que aquella dispusiera e intimó a que en el plazo de 48 hs. comunicara fecha y lugar para que se presentara a trabajar en la ciudad de Rawson en su horario normal y habitual de 9hs. a 13 hs., bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por exclusiva responsabilidad de la patronal; 8) la empleadora, en fecha 06/04/2021,rechazó categóricamente y en todos sus términos el anterior telegrama, así como la aludida buena fe de la trabajadora. Volvió a intimar a esta última a apersonarse y prestar labores efectivas

Documento anonimizado por AymurAI

como empleada en el plazo de 48 hs. en el horario de 15 hs. manteniéndose la carga horaria pactada según convenio de partes. Reiteró en idénticos términos a su misiva anterior la manifestación de la trabajadora de no consentir el cambio de horario, así como la falta de acreditación del perjuicio invocado y dejó expresa constancia de que esa sería la última intimación cursada bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo (art. 244 LCT) y resuelto el contrato por su exclusiva culpa; 9) ante la negativa de la empleadora a otorgarle tareas dentro del horario normal y habitual de trabajo la actora, mediante telegrama de fecha 13/04/2021 hizo efectivo el apercibimiento contenido en sus anteriores telegramas, se consideró injuriada y despedida por exclusiva culpa patronal. Intimó la entrega de certificado de trabajo, certificación de servicios, constancias de pago de aportes previsionales, sindicales, de obra social y <PER_20> bajo apercibimiento de la multa del art. 80 LCT; 10) en fecha 28/04/2021 la demandada rechazó el último telegrama de la actora, tildándolo de mendaz, ilegal y de mala fe. Negó haber incumplido con el CCT aplicable, rechazó la injuria notificada, insistió y ratificó que el cambio de horario obedecía a sus facultades lícitas de organización y dirección empresarial, puso a disposición de la actora liquidación final y certificado de trabajo en la sede de esa empresa, bajo apercibimiento de consignara en la Secretaría de Trabajo; 11) por último, en fecha 06/05/2021, la actora remitió telegrama rechazando la anterior misiva, ratificó incumplimiento del CCT aplicable, y reiteró que la empleadora incurrió en injuria grave que la colocara en situación de despido por su exclusiva culpa. Negó haber actuado de mala fe y, finalmente, intimó a que en el plazo de 48 hs. la empleadora abonara salarios adeudados, liquidación final e indemnizaciones de arts. 232, 233 y 245 LCT.

Reseñado lo anterior, adelanto que propondré al Acuerdo el rechazo de los agravios esgrimidos por la actora por cuanto, a mi criterio, la conducta desplegada por la demandada no constituyó una injuria de entidad suficiente que impidiera la prosecución del vínculo y en consecuencia, el despido indirecto dispuesto por la actora debe considerarse sin causa que lo justifique.

Contrario a lo que afirma la recurrente a lo largo de sus agravios, la empleadora ejerció razonablemente sus facultades de dirección y organización, la que además resultó acorde a la normativa dictada en el marco de la emergencia sanitaria a raíz de la pandemia por el virus Covid-19.

Recordemos que el art. 66 LCT, en su primer párrafo, consagra la facultad del empleador de introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al trabajador. Asimismo, y en lo específicamente referido jornada de trabajo, el art. 197 de ese mismo cuerpo normativo establece en su último párrafo que

Documento anonimizado por AymurAI

constituye una facultad privativa del empleador la distribución de las horas de trabajo y la diagramación de los horarios.

Por otro lado, el distracto se produjo, como dije, en el contexto de emergencia sanitaria mundial por Covid-19. Ello implicó el dictado de múltiples leyes de emergencia y reglamentaciones. Entre estas últimas, la Resolución N° 279/2020 se dictó con el objeto de adecuar las actividades laborales durante la etapa de aislamiento social preventivo y obligatorio. El artículo 4° —aplicable a la actividad desarrollada por la demandada por ser considerada esencial (salud) — establecía que "La *reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador".*

Encuentro que la conducta de la empleadora al efectuar el cambio de horario de <PER_6> se hallaba justificada ante la situación de pandemia y en la necesidad de asegurar la continuidad en la prestación del servicio esencial que ofrece —atención médica—, lo que se encuentra acreditado con la prueba testimonial producida en estas actuaciones.

En efecto, de la prueba testimonial producida en autos, surge que: 1) <PER_6> venía desempeñándose como radióloga en los consultorios de la demandada ubicados en <LOC> y su jornada laboral era de 9 a 13 hs.; 2) la actora dejó de concurrir a su trabajo en marzo de 2020 durante el comienzo del <PER_7>, por encontrarse embarazada y consecuentemente resultaba personal de riesgo; 3) la empresa continuó prestando servicios durante el ASPO por resultar el mismo de carácter esencial; 4) en agosto de ese año nació la hija de la actora; 5) en el mes de octubre la demandada trasladó los consultorios a Promedic; 6) la actora estuvo varios meses sin ir a trabajar (más o menos un año desde que comunicó su embarazo — ver declaraciones de <PER_21> y <PER_22>—); y 7) a raíz de la ausencia de la actora el resto del personal debió acomodar sus horarios, generándose incluso una sobrecarga de trabajo.

De tal modo, con sustento en la prueba reseñada, tengo por acreditado que la demandada, frente a la ausencia de la trabajadora desde el inicio de su embarazo e incluso durante varios meses posteriores al vencimiento de su licencia por maternidad, continuó desarrollando su actividad con la misma dotación de personal, la cual se vio consecuentemente sobrecargada en sus funciones.

Por ello, la reincoporación de <PER_6> a la estructura empresarial de la demandada debía realizarse teniendo en consideración la actual organización dispuesta por el empleador. Pretender una modificación de toda la estructura de trabajo para ajustar el horario de la actora luce abusivo.

Documento anonimizado por AymurAI

En lo que respecta a la aplicación del art. 25 del CCT N° 108/75 —que establece la prohibición de modificar el horario y las condiciones de trabajo vigentes—, no comparto la interpretación efectuada por la Magistrada de grado en cuanto sostiene que dicha disposición resulta aplicable exclusivamente a los supuestos de trabajo nocturno y no a los diurnos, por cuanto tal conclusión no se desprende de una interpretación sistemática y armónica de la norma en concordancia con lo dispuesto en los arts. 21 y 22 del mismo cuerpo convencional.

Sin perjuicio de ello, estimo que la recurrente incurre en una interpretación sesgada y fragmentaria de la normativa convencional, al desatender el contexto en el cual la empleadora —ante su prolongada ausencia, superior a un año— se vio compelida a reorganizar la jornada laboral del personal a fin de garantizar la continuidad de la actividad, en su carácter de prestadora de un servicio esencial, facultad que encontraba sustento en lo dispuesto por el art. 4 de la Resolución N° 279/2020 del MTEySS.

Por último, y no siendo una cuestión menor, considero que la conducta desplegada por la trabajadora a lo largo del intercambio epistolar mantenido con su empleadora durante más de siete meses —en el cual se opuso de manera categórica al cambio de horario dispuesto—, sin precisar en ninguno de sus telegramas cuáles eran los concretos perjuicios de índole moral o económico que dicha modificación le ocasionaba, configura una vulneración al deber de buena fe que le incumbía observar, ajustando su conducta a la de una trabajadora diligente tanto durante la ejecución como en la etapa extintiva de la relación laboral (art. 63 LCT).

Las partes tienen la obligación de mantener el contrato y actuar de buena fe, evitando cualquier abuso de derecho y preservando los valores legalmente protegidos, según lo dispuesto por los artículos 10 y 63 de la LCT. Esto implica que deben actuar con claridad y lealtad, buscando la continuidad del vínculo laboral y no su disolución. Inversamente, la conducta contradictoria del trabajador frustra la posibilidad de que se mantenga el vínculo laboral, en violación a los principios que buscan preservar la continuidad del contrato (conf. CACR, Sala A, SDL N° 07/2017, con cita a Juan Carlos Fernández Madrid, en Tratado práctico de derecho del trabajo, ed. La Ley, T.II, págs. 1048 y ss.; CAT, Sala A, SDL N° 12/2024, con cita a C. A. Etala, "Contrato de trabajo", T. 1, p. 226, ed. Astrea 2008; Cotrina Ricardo Reinoso-Ruiz, en "Extinción de la relación laboral", dir. Ackerman, p. 268, ed. Rubinzal Culzoni 2008).

Y se añade, solo para un mayor abundamiento, que se participa absolutamente de la tesitura que contempla que la disposición del art. 10 de la L.C.T. se encuentra dirigida no solo al empleador sino también al trabajador. Es decir, el principio de conservación del contrato rige para ambas partes de la relación laboral debiendo preferirse, ante situaciones dudosas, la opción que promueva la subsistencia o perdurabilidad por ante su disolución.

Documento anonimizado por AymurAI

Ello en consonancia con el deber de probidad y buena fe que debe observar ambas partes por igual (Sala A en SDL 7/2017 con cita a CNAT, sala VII, 27/6/86, T. y S.S. 1986-938).

En el sub examine, como señalé la empleadora comunicó a la actora en fecha 27/10/2020 que, al finalizar su licencia por maternidad, debía reincorporarse a sus tareas habituales en el horario de 16 a 20 horas. Frente a ello, la actora respondió reiterando que se encontraba dispensada del deber de prestar servicios —invocando la normativa de emergencia sanitaria—, sin efectuar en esa oportunidad objeción alguna respecto del cambio de turno.

Recién al contestar una segunda intimación para presentarse a cumplir tareas en el consultorio médico y en horario vespertino, la actora manifestó su disconformidad con el cambio de turno, sosteniendo que el mismo lesionaba sus intereses con cita al CCT aplicable, omitiendo así precisar de qué modo concreto dicha modificación le ocasionaba un perjuicio efectivo.

Por lo indicado en los párrafos precedentes, en mi criterio, la empleadora realizó un uso racional del *ius variandi* en cuanto a la distribución de las horas en las que la actora debía prestar su labor (confr. arts. 66 y 197 LCT) la cual, además, se encontraba facultada en la normativa de emergencia sanitaria aplicable a la época en que sucedieron los hechos (Resolución N° 279/2020 MTEySS). Como consecuencia de ello, el despido indirecto en que se colocó la trabajadora resultó injustificado y violatorio al principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

En respaldo de la conclusión expresada, es oportuno recordar que el principio protectorio no exime al trabajador del cumplimiento de la buena fe contractual, ni habilita el uso abusivo del despido indirecto como medio de extinción lucrativa.

Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo la confirmación de la sentencia recurrida que rechazó la demanda instaurada por la actora.

5.b) Imposición de costas derivada de la intervención de <PER_8>.

Resta tratar el último agravio de la actora dirigido a cuestionar la imposición de las costas correspondientes a los honorarios del letrado de la tercera citada <PER_23>

Sostiene que aquella citación constituyó un acto exclusivo de los codemandados, configurando una estrategia procesal asumida por estos a su propio riesgo y costo, a la cual la actora se opuso en forma expresa en la oportunidad procesal pertinente, cuestionando su improcedencia e inutilidad.

Afirma que la decisión de imponerle las costas a su parte vulnera el principio general en materia de costas, conforme al cual deben ser soportadas por quien resulta vencido en la incidencia, en este caso, la parte demandada que promovió la citación. Añade que cargar a la trabajadora con los honorarios de un tercero ajeno a su voluntad procesal implica un ejercicio abusivo del derecho y una afectación al principio protectorio del derecho laboral.

Documento anonimizado por AymurAI

Concluye que no corresponde a su parte asumir el costo de dicha citación, máxime cuando medió oportuna y fundada oposición.

De las constancias de autos, atinente a la citación de <PER_24>al proceso, se desprende lo siguiente: 1) la actora dirigió su acción exclusivamente contra <PER_3> <PER_25> <PER_26> Sociedad de hecho y/o <PER_27> <PER_28> <PER_26> y/o quien resulte responsable laboral, es decir, no demandó a A.; 2) los demandados, a través de su letrado apoderado, contestaron la demanda dirigida en su contra y solicitaron la integración de la litis como codemandado a la <PER_9> o que, por el principio de eventualidad procesal, se la citara como tercero obligado, ello a los fines de evitar futuros planteos nulidificantes (arts. 225, 228 LCT y arts. 90 y 95 del CPCC); 3) corrido traslado a la actora de la citación al proceso de <PER_29>aquella se opuso mediante ID 1139306 por considerarla dilatoria y argumentando que se denunció como fecha de inicio de la relación laboral con los demandados el 1/09/2017 al solo efecto del cálculo de la antigüedad para la indemnización por despido incausado solicitando que "en *caso de que <PER_30>. considere hacer lugar al pedido de la requirente, se le impongan exclusivamente a la misma los honorarios y costas que puedan llegar a acarrear traer al proceso a un tercero ajeno al mismo";* 4) mediante Sentencia Interlocutoria N° 147/2023 (31/07/2023) la Jueza de grado rechazó la integración de la litis solicitada; y5) apelada dicha resolución por la parte demandada la Sala B de esta Cámara, mediante SIL N° 62/2023 revocó la mencionada Sentencia Interlocutoria.

Frente a ello, en mi criterio asiste razón a la actora en su agravio. Ello toda vez que en la mencionada Sentencia interlocutoria dictada por la Sala B de esta Cámara, se puso de resalto que la citación realizada debía ser considerada como "denuncia *de litis"* constituyendo la misma un simple anoticionamiento de un litigio para que intervenga un tercero — <PER_8>— si lo considera conveniente, a fin de defender sus derechos y ayudar al demandado en su defensa, para así evitar este último que el tercero eventualmente interponga en un juicio posterior la excepción de deficiente defensa. Finalmente, el Tribunal expuso que *"...en el marco del proceso que es anoticiado al tercero no corresponde discutir ninguno de los fundamentos que fueron invocados para la comunicación, lo cual deberá ser debatido -eventualmente- en la acción posterior...".*

Resulta claro en el caso que la citación del tercero fue requerida por la demandada, con expresa oposición de la actora y que fue admitida por esta Cámara de Apelaciones al solo efecto de que <PER_8> fuera comunicada del inicio de las presentes actuaciones, y no en calidad de demandado.

En razón de ello no encuentro justificada la imposición de las costas derivadas de esa citación a la parte actora, máxime cuando finalmente se rechazó la acción deducida por la actora que no fue dirigida contra <PER_8>.

Documento anonimizado por AymurAI

De tal modo las costas devengadas por la participación del tercero en juicio deben quedar a cargo de quien provocó su citación (conf. CNCom. Sala A, 30/6/86, "Brañas Publicidad c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_2>."; íd. Sala C, 26/12/96, "Pisani de Sosa, Elena c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_3>. S/ ordinario"; CNFed. Civ. Com. Sala I, 23/8/83, "Loiseau, Carlos c/ <PER_31>"; CNCiv. Sala D, 19/3/82, " <PER_32>. <TEXTO_ANONIMIZAR_4>.", ED 98-691 y ll 1982-c, p. 252; CNCiv. Sala F, 31/5/84, ED 110-241; Sup. Corte, Mendoza, sala I, 2/7/96, "Guercetti c/ <PER_33>" y CCCLM Sala I, Neuquén, Neuquén; 11/09/2018; Ruiz Abarzua, Héctor Emanuel vs. <TEXTO_ANONIMIZAR_5>. s. Daños y perjuicios /Sumarios Oficiales; 471608/2012; RC J 4488/19).

Solo a mayor abundamiento diré que el "tema decidendum" en estos actuados en nada involucraba a A., toda vez que la relación laboral invocada y la causal injuriosa invocada para considerarse despedida le era ajena.

En consecuencia, propicio al Acuerdo la recepción del presente agravio a fin de imponer las costas derivadas de la intervención de la tercera citada <PER_8> a la parte demandada.

6. Conclusión:

En base a todo lo expuesto, postulo la revocación parcial de la Sentencia Definitiva, al solo efecto de imponer las costas derivadas de la intervención de la tercera citada <PER_8> a la parte demandada, confirmándola en todo lo demás que resultó materia de agravio.

Teniendo en cuenta que se rechazan los agravios dirigidos contra la decisión de considerar injustificado el despido indirecto y se recepta el agravio relativo a la imposición de costas de la intervención de la tercera, propongo distribuir las costas de alzada en un 80% a cargo de la parte actora y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 CPCCh).

Finalmente, en mérito y la extensión de las tareas realizadas en esta instancia, propongo regular los honorarios correspondientes a los Dres. <PER_34> y <PER_35>, letrados apoderados de la demandada, en conjunto, en un 5,46%y los del letrado apoderado del actor, Dr. <PER_36>, en un 2,92%; ambos porcentajes incluyen el plus procuratorio y deberán ser calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII N° 4).

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando, dijo:

1 El pronunciamiento apelado, los antecedentes del caso, los agravios expresados por la actora y su contestación, se encuentran debidamente reseñados por el Dr. Diego Eduardo Ferreyra en los puntos 1, 2, 3 y 4 de su voto, a los que me remito para evitar innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

Documento anonimizado por AymurAI

2 En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con el análisis jurídico efectuado al tratar los agravios en el punto 5, así como con la conclusión expuesta en el punto 6.

Por ello, acuerdo con la propuesta de rechazar los agravios de la parte actora dirigidos a cuestionar la decisión de primera instancia que consideró injustificado el despido indirecto en el cual se colocó y hacer lugar al agravio relativo a las costas por la intervención de la tercera citada.

3 Solo a fin de satisfacer adecuadamente el deber de fundamentación individual impuesto por el art. 169 de la Constitución Provincial, efectúo las siguientes consideraciones:

Con relación al primer agravio, y tras analizar el intercambio epistolar entre las partes -detallado pormenorizadamente en el voto precedente- y la prueba testimonial, juzgo que la empleadora no realizó un ejercicio irrazonable o abusivo de la facultad prevista en el art. 66 LCT "ius variandi", que justificara el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora por TL de fecha 13/4/2021.

De las misivas surge que la empleadora dispuso el cambio del horario habitual que cumplía la trabajadora antes de su licencia -de 9 a 13 hs-, estableciéndolo como hora de inicio de la jornada a las 15 hs. (misiva remitida por la empleadora del 4/3/2021).

Ahora bien, ello debe ser necesariamente analizado en el contexto fáctico y jurídico en que fue realizado, teniendo en cuenta la situación excepcional de emergencia sanitaria a raíz de la pandemia mundial Covid 19, que implicó la readecuación de las actividades empresariales y laborales durante la etapa de <PER_37>

En efecto, la situación fue especialmente contemplada en la normativa de emergencia Resolución N° 279/2020 MTEySS-, cuyo art. 4° dispone que: "La *reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador*".

Por otro lado, a través de la prueba testimonial se acreditó: 1) que durante la <PER_7> <PER_6> dejó de concurrir en marzo de 2020 a sus tareas por encontrarse embarazada y ser personal de riesgo y que estuvo aproximadamente un año sin ir a trabajar y 2) En el ínterin, la demandada continuó operando por tratarse su actividad de un servicio de carácter esencial; en el mes de octubre trasladó sus consultorios al centro P. de la ciudad de Rawson y que a raíz de la ausencia de la actora el resto del personal debió acomodar sus horarios.

Frente a ello, la postura rígida e inflexible de la trabajadora de ser reincorporada a su puesto laboral en el mismo horario en el que cumplía antes de la pandemia —de 9 a 13 hs.— sin atender a la reorganización del trabajo de todo el plantel dispuesta por la

Documento anonimizado por AymurAI

empleadora en el contexto de emergencia sanitaria en el interín de su licencia y sin explicitar los perjuicios que le causaría el cambio de horario, luce irrazonable y constituye una conducta de la trabajadora contraria a la buena fe que le incumbía observar durante el vínculo laboral (art 63 LCT) y a la subsistencia del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Por otro lado, el art. 25 del CCT, que rige para situaciones ordinarias, no puede ser interpretado de manera descontextualizada y rígida. Por el contrario, debe ser interpretado en el contexto de emergencia sanitaria y armonizado con las facultades excepcionales previstas en la Resolución nro. 279/2020 MTEySS, fundadas en la emergencia, en base a la cual la empleadora reorganizó la jornada laboral de la totalidad de su plantel a fin de garantizar la continuidad de la prestación de un servicio de carácter esencial.

Por último, cabe recordar que la injuria laboral consiste en un acto contra el derecho de otro y que para que ese obrar contrario a derecho constituya una justa causa de despido debe tener cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT y su valoración debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Sup. Corte Bs. As., 03/11/2004 - <PER_38>. v. <PER_39>, etc., en Juba sum. B49551).

Por las razones expuestas, concuerdo en que debe confirmarse la sentencia que tuvo por injustificado el despido indirecto de la actora.

4) Respecto al último agravio, relativo a la imposición de las costas derivadas de la citación de <PER_40>como tercero al proceso, considero que le asiste razón a la recurrente.

Ello en tanto la citación fue peticionada por la demandada, medió expresa oposición de la actora, y si bien fue admitida por la sentencia de la Sala B de esta Cámara (SIL N° 62/2023), se lo hizo en el marco del art. 95 del CPCC pero con el solo alcance de "denuncia de litis".

Así, la citación de terceros al proceso no implica, en modo alguno, obligar a la parte actora a litigar contra éstos, que no pasan a ser demandados, sino que sólo se les da una intervención imprescindible para ejercer el derecho de defensa en actuaciones que podrían serles opuestas en una eventual —aunque anunciada por la parte demandada— acción regresiva (Corte Suprema en la causa "Giménez Zapiola" de 1990, Fallos 313:1053, entre otras).

De tal modo, la citación admitida en la SIL N° 62/2023 lo fue a los fines de anoticiar al tercero del litigio —ante la eventualidad de intentarse una acción de regreso— y su intervención es simplemente coadyuvante de quien pidió su citación y no en calidad de parte.

Documento anonimizado por AymurAI

En razón de ello, no corresponde que la actora cargue con las costas por la intervención de <PER_8>, ya que no dirigió su acción contra esta última y se opuso expresamente a su citación. Por ello deben ser asumidas por la parte demandada, que pidió la citación.

5) Conclusión: Por todo lo expuesto, acuerdo en revocar parcialmente la sentencia apelada al solo efecto de imponer las costas de la citación como tercera al proceso de <PER_8> a la parte demandada y confirmarla en lo demás.

Asimismo, coincido en que corresponde distribuir las costas de alzada en un 80% a cargo de la actora y en el 20% restante a la accionada. Ello así, en tanto se recepta el agravio relativo a la imposición de las costas por la intervención de <PER_8> sobre la cual medió expresa oposición de la demandada en su contestación de agravios (art. 72 del CPCC).

Por último, coincido con el Dr. Ferreyra en la propuesta regulatoria de los honorarios por las tareas desarrolladas en esta segunda instancia.

Por lo expuesto, a la primera cuestión, me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Ferreyra dijo:

La actora, a través del escrito ID 2169481, apeló por altos los honorarios regulados a favor de los letrados de la demandada, Dres. <PER_34> y <PER_35>.

Verificada la laboral profesional llevada a cabo por los mencionados letrados, considero que la regulación se adecúa a las pautas arancelarias vigentes razonablemente ponderadas por la jueza de la anterior instancia (conf. arts. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 18, 38 y 46 de la Ley XIII nro. 4), por lo que considero que deben ser confirmados. Ello sin costas en esta alzada, en razón de la materia involucrada.

Por lo expuesto a esta cuestión me pronuncio por la AFIRMATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTION, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Resta analizar el recurso de apelación interpuesto por la actora contra los honorarios regulados a favor de los letrados de la parte demandada, por considerarlos altos.

Apreciadas las tareas de los profesionales, considero que la regulación se adecúa a las pautas arancelarias vigentes razonablemente ponderadas por la jueza de la anterior instancia (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 38 y 46 de la Ley XIII nro. 4), por lo que propicio su confirmación. Ello sin costas en esta alzada, en razón de la materia involucrada.

Por lo expuesto a esta cuestión me pronuncio por la AFIRMATIVA.

III. A LA TERCERA CUESTIÓN, el Dr. Ferreyra expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1 REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada al solo efecto de imponer a la parte demandada las costas derivadas de la intervención de la tercera citada A., confirmándola en todo lo demás que resultó materia de agravio.

Documento anonimizado por AymurAI

2 DISTRIBUIR las costas de alzada en un 80% a la parte actora y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 CPCCh).

3 CONFIRMAR los honorarios de primera instancia regulados a favor de los letrados de la parte demandada.

4 REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. <PER_34> y <PER_35>, en conjunto, en un 5,46% y los del Dr. <PER_36> en 2,92%; ambos porcentajes incluyendo el plus procuratorio y a ser calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII N° 4).

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

ASI LO VOTO.

II. A LA TERCERA CUESTIÓN, la doctora Florencia Cordón Ferrando dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es:

1 REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada al solo efecto de imponer a la parte demandada las costas derivadas de la intervención de la tercera citada A., confirmándola en todo lo demás que resultó materia de agravio.

2 DISTRIBUIR las costas de alzada en un 80% a la parte actora y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 CPCCh).

3 CONFIRMAR los honorarios de primera instancia regulados a favor de los letrados de la parte demandada.

4 REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. <PER_34> y <PER_35>, en conjunto, en un 5,46% y los del Dr. <PER_36> en 2,92%; ambos porcentajes incluyendo el plus procuratorio y a ser calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII N° 4).

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1 REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada al solo efecto de imponer a la parte demandada las costas derivadas de la intervención de la tercera citada A., confirmándola en todo lo demás que resultó materia de agravio.

2 DISTRIBUIR las costas de alzada en un 80% a la parte actora y el 20% restante a la parte demandada (art. 72 CPCCh).

Documento anonimizado por AymurAI

3 CONFIRMAR los honorarios de primera instancia regulados a favor de los letrados de la parte demandada.

4 REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. <PER_34> y <PER_35>, en conjunto, en un 5,46% y los del Dr. <PER_36> en 2,92%; ambos porcentajes incluyendo el plus procuratorio y a ser calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII N° 4).

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Florencia CORDÓN FERRANDO (Presidenta)

Diego Eduardo FERREYRA (Juez de Cámara)

Registrada como sentencia definitiva N° 21/2026 SDL

Ricardo Fabián GRIFFITHS (Secretario)

Documento anonimizado por AymurAI