------En la ciudad de Esquel, Provincia del Chubut, República Argentina, a los días del mes de septiembre del año dos mil catorce, se reúne en Acuerdo la Excma. Cámara de Apelaciones del Noroeste del Chubut, bajo la presidencia del Dr. Jorge Luis Früchtenicht y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dres. Claudio Alejandro Petris y Günther Enrique Flass, a fin de dictar sentencia definitiva en los presentes autos caratulados: ***"B., M. G. c/ C. de M. M. S.A. s/ Laboral"*** (Expte. N° 66/14 CANO), venidos en apelación a esta Alzada.----------

------Practicado a fs. 432 el sorteo establecido por el art. 271 de la Ley XIII N° 5 del DJP –CPCC–, correspondió el siguiente orden para la votación: Dres.: FLASS – PETRIS – FRÜCHTENICHT.----------

------Acto seguido se procedió a plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia registrada bajo el n° 80/2013, de fecha 09/12/2013 y que obra de fs. 388/395vta.? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.----------

------A la PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. FLASS dijo:----------

------A fs. 94/101, los Dres. A. O. y H. C., con el patrocinio letrado de la Dra. V. A.y en representación del Sr. M. G. B., inician demanda laboral contra Cía. De M. M. S.A. a fin de que se lo indemnice con las sumas pretendidas en su escrito postulatorio y por los rubros que allí se exponen.----------

------Concretamente pretende indemnización por despido indirecto. Sostiene que debió padecer tres injurias por parte de la patronal. Ellas son: tardía registración; errónea categorización y ejercicio abusivo del *ius variandi*.----------

------A fs. 129/138 contesta el demandado mediante el patrocinio letrado del Dr. H. C., oponiéndose al progreso de la acción.--

------A fs. 388/396 se dicta sentencia nº 80/2013 del 9 de diciembre de 2013 en la cual el Sr. Juez de la anterior instancia rechaza la indemnización por despido indirecto, pues entiende no probadas las

injurias que invoca el trabajador. Sostiene que tampoco se probó la mala registración; que la categoría asignada al trabajador era adecuada y que el ejercicio del *ius variandi* fue aceptado expresamente por el trabajador quien tampoco logró demostrar perjuicio.----------

------A fs. 405 apela el actor y a fs. 408/417 vta. expresa agravios.-------

------Asimismo, a fs. 401 el Dr. H. R. C., por derecho propio, apela los honorarios regulados a su favor en la sentencia en crisis, recurso que fue concedido a fs. 407 en los términos del art. 48 de la Ley XIII N° 4 DJP.----------

------Corresponde analizar los agravios invocados por la parte actora.---

------1) Tardía registración:----------

------La primera injuria que el trabajador invoca para justificar su decisión de tenerse por despedido, es la tardía registración de la relación laboral. Dice que comenzó a trabajar el 1 de octubre de 2003 y que el empleador recién lo registró el 17 de noviembre de 2003.---------

------El Sr. Juez a quo rechaza esta causal. Sostiene que debido a la escaza diferencia, el trabajador debió extremar su actividad probatoria, sin embargo no produjo ninguna prueba encaminada a tal fin. Explica que si bien el perito no pudo acceder a los libros exigidos por la ley, tal circunstancia no fue por culpa del empleador sino porque dichos libros habían sido presentados en otro expediente.----------

------De todo ello se agravia el actor. Sostiene que su inactividad probatoria obedeció a que, no estando a disposición los libros contables, confió en contar con la presunción que marca la ley. Agrega que los libros no se encontraban donde dijo el empleador a la fecha en que fueron ofrecidos y ello demostraría su mala fe.----------

------Voy a comenzar diciendo que es muy mala estrategia procesal confiarse en una presunción relativa y, en función de ello, abstenerse de probar. Quien así actúa obra torpemente y su negligencia probatoria solo puede operar en contra de su pretensión, sin que sirva de justificativo a su parte.----------

------Se equivoca también el recurrente cuando dice que da lo mismo si la diferencia entre la fecha de ingreso es poca o mucha. No, no da lo mismo. Una pequeña diferencia es más difícil probar que una extensa y requiere mayor actividad probatoria. Además la injuria derivada de una registración, donde el retardo es de solo algunos días, es de gravedad relativa y difícilmente sirva, por si sola, para justificar una consecuencia tan extrema como el distracto laboral.----------

------Conforme a la letra del art. 242 LCT, no cualquier injuria da lugar a la extinción del contrato de trabajo sino que debe ser de aquellas *"…que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación"*.---

------Dice Grisolía *"Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legitima el ejercicio de la facultad rescisoria: se debe tratar de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir un grave ilícito contractual … Por lo tanto no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido que es la máxima sanción"*[1].----------

------En igual sentido se expresó la jurisprudencia. Así se dijo que *"Para que el obrar contrario a derecho (que es injuria) pueda erigirse en justa causa de despido, el incumplimiento debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la ley de contrato de trabajo"*[2] *"El concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra derecho y, específicamente, contra el derecho del otro. La injuria puede caracterizarse como un*

---

[1] Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social" Lexis Nexis. 8ª ed. Buenos Aires 2003 pag. 551 y 552

[2] Sala I, 31/8/2001 "Maciel Alejandro v. Molba SA" DT 2002-A-76, conf. Cit de Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social" Lexis Nexis. 8ª ed. Buenos Aires 2003 pag. 596

incumplimiento de las obligaciones de prestación o bien de conducta que, para justificar el despido, debe impedir la prosecución del vínculo contractual. La valoración de la injuria debe realizarse teniendo en couoenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y su apreciación queda reservada a los jueces, de tal modo que en cada proceso éstos consideren si la causal invocada reviste o no ese carácter" [3].----------

------Concluyo en que una diferencia en el tiempo de la registración, tan exigua como la que invoca el trabajador, no reviste la gravedad suficiente como para justificar el distracto.----------

------Entiendo que una diferencia en la registración de la fecha de ingreso, que se limita a unos pocos días, si bien es una injuria, no alcanza el grado de gravedad suficiente como para impedir la continuidad del contrato de trabajo.----------

------Lo hasta aquí dicho es suficiente para rechazar el agravio del actor, más allá de cualquier consideración relativa a las pruebas rendidas en autos.----------

------El artículo 55 de la LCT dice *"La falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los arts. 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos".*----------

------A fs. 102, el Sr. Juez de la anterior instancia intima a la demandada para que *"presente en estos autos los libros, registros contables y de horarios, planillas y demás documentación laboral…".*-

------Al contestar demanda (fs. 135), el demandado dice que no tiene los libros respectivos en su poder, pues fueron acompañados en otra causa ("G." Expte. 327-2006-G) Efectivamente, en dicha causa a fs. 113 vta. consta que la demandada ofreció como prueba el libro de

[3] Sala I, 30/3/2001, Duare Falcón, Oscaer R. v. Indugraf S.A." Cit de Grisolía, Julio Armando "Derecho del trabajo y de la seguridad social" Lexis Nexis. 8ª ed. Buenos Aires 2003 pag. 551 y 596

asistencia, puntualidad y horas extras que se encontraban reservados en Secretaría del Juzgado, en la causa "M." Expte 231 fº 60 año 2006 M, así como también el libro de haberes dispuesto en el art. 52.---

------En la causa "G." Expte. 327-2006-G fs. 472, obra informe de la Secretaria actuante donde explica que la documenteación en cuestión se encuentra, efectivamente, reservada en Secretaría bajo la carátula de la causa "M." Expte 231 fº 60 año 2006 M.----------

------Entiendo que no hay incumplimiento, por parte de la demandada, en su obligación de exhibir los libros que le impone la LCT. Al ser intimada explica que la documentación obra en una causa que a la vez remite a una tercera.----------

------Quedó probado que los libros respectivos realmente existían y que la demandada se había desapoderado de ellos para ejercer su derecho de defensa en otras causas laborales en las que igualmente se encontraba demandada.----------

------Si se diera a estas circunstancias el alcance que pretende la actora, la demandada habría visto conculcado su derecho de defensa pues, existiendo más de una causa laboral en su contra y presentado, en esta, los libros respectivos, se encontraría ante la imposibilidad de hacerlo en las otras, razón por la cual operaría, indefectiblemente, en su contra, la presunción del art. 55 LCT.----------

------No es esa la interpretación adecuada. La presunción del artículo 55 tiene por finalidad evitar que el empleado se vea perjudicado por la ausencia de registración o por la irrazonable negativa de exhibirlos. No hay aquí ni lo uno ni lo otro. El empleador se vio imposibilitado de presentar los libros pues ya los había presentado en otras causas en las que era demandado y obraban reservados en la Secretaría del mismo juzgado.----------

------No encuentro que haya falta de colaboración, negativa irrazonable o mala fe en el demandado.----------

------Por lo expuesto propongo al Pleno el rechazo del agravio bajo análisis. Así lo voto.----------

------2) Errónea categorización:----------

------Entre otras de las causales invocadas por la actora para proceder al despido indirecto, está el haber sido, según sus dichos, erróneamente categorizado.----------

------En concreto, dice que la relación laboral estaba regida por el CCT 77/89 "Trabajadores de la industria química y petroquímica" y no por el CCT 38/89 "Personal de explotación minera extractiva", tal como hizo la demandada.----------

------El Sr. Juez de la anterior instancia entendió que las tareas descriptas en ambos convenios colectivos de trabajo eran similares, en consecuencia debía atenderse a la actividad propia de la empresa. Y, siendo ella la extracción de turba, correspondía aplicar el CCT 38/89 art. 6º pto. 6.2.1. cat. "A" "auxiliar de laboratorio".----------

------El actor, en sus agravios, sostiene que: en primer lugar, se debió tener en cuenta el principio de *in dubio pro operario*, por ello, en caso de dudas se debió estar al CCT que mejores condiciones ofreciese al trabajador; en segundo lugar, explica que según el art. 5 ap. 5.2.3.2. y 5.2.3.6., del mencionado convenio, quedan excluidos quienes tengan título técnico secundario así como también los "jefes de áreas", aduce que, según las pruebas rendidas en autos, revestía ambas categorías.---

------Voy a comenzar diciendo que el principio "*in dubio pro operario*", al que alude el recurrente, solo tiene vigencia cuando se presenta un caso de dudas. No es el supuesto de autos. El Sr. Juez de la anterior instancia dijo que las tareas especificadas en ambos convenios eran similares y que frente a esta similitud, correspondía atender a la actividad propia de la empresa demandada.----------

------Ha dicho la jurisprudencia que "*de conformidad con el fallo plenario 36, puede presentarse el caso de que la tarea, profesión u oficio que realiza el trabajador, dentro de la actividad específica del empleador, esté contemplada en dos convenios colectivos, surgiendo la duda de cuál de ellos es el que debe regir la relación laboral entablada entre las partes y en esta supuesto la solución, no parece*

dudosa, ya que las normas aplicables son las contenidas en el convenio que rige la actividad del empleador … para fijar la actividad de una empresa hay que atenerse a su finalidad económica, distinguiendo entre lo que es principal y accesorio, vale decir, entre lo que constituye su objeto esencial y lo que reviste el carácter de meramente instrumental” [4].----------

------Respecto a las exclusiones que tendría el CCT, y que el actor invoca, debo decir lo siguiente:----------

------Efectivamente el art. 5º ap. 5.2.3.2. excluye a los profesionales universitarios y al personal con títulos técnicos secundarios. No es ese el caso del actor. El Sr B. no demostró haber egresado de un establecimiento secundario que otorgue título técnico en la materia en la cual se desempeñaba. Tampoco ha demostrado tener título universitario, pues lo único que obra en la causa es la constancia de aprobación de un curso, dictado por la UTN que no puede ser considerado título de grado.----------

------Respecto a lo previsto en el ap. 5.2.3.6. tampoco ha demostrado el recurrente que su cargo fuera el de jefe de sección de laboratorio, al menos no con los testimonio que invoca en su recurso y que son los únicos a tener en cuenta en esta segunda instancia conforme al principio de congruencia. En efecto, el hecho de que se haya desempeñado en el área laboratorio (testimonio de M. M. fs. 267) o de que trabajara en la preparación de drogas (testimonio de S. N. fs. 257), no lo convierten en jefe de área. Por otro lado, si realmente fuera jefe de laboratorio, igualmente quedaría excluido del CCTnº 77/89 pues el art. 13 del mismo explica que su ámbito de vigencia se limita al personal que realiza tareas bajo supervisión.----------

---

[4] Sala V, 18/5/2001 “Sindicato de Obreros Colocadores de Azulejos, Mosaicos, Graniteros, Lustradores y Porcelaneros v. Alto Palermo SA. DT 2001-B-2296 conf cit de Grisolía, Julio Armando “Derecho del trabajo y de la seguridad social” Lexis Nexis. 8ª ed. Buenos Aires 2003 pag. 807/808

------Por todo lo expuesto, propongo al Pleno el rechazo del agravio bajo análisis. Así lo voto.----------

------3) El abuso en el ius variandi:----------

------Sostiene el actor, en su escrito de demanda que el empleador lo habría sacado de sus funciones en el laboratorio y lo habría mandado a manipular una máquina retroexcavadora para la extracción de turba; se le habría entregado una pala, indicándole que debía sumergirse con agua hasta la cintura en las canteras de la fábrica. Entiende que hubo un ejercicio abusivo del derecho patronal a cambiar tareas (fs. 95 vta.).-

------El Sr. Juez de la anterior instancia entendió que no hubo abuso de *ius variandi* pues el empleado acordó con la patronal el cambio de tareas; que el mencionado acuerdo se habría celebrado en agosto de 2006, en consecuencia la variación se hizo efectiva en esa fecha y no en marzo de 2007 como sostiene el empleado. Explica además el Sr. Juez de la anterior instancia que no se acreditó daño moral ni material en el cambio.----------

------Al apelar, el actor sostiene que a pesar de que el acuerdo entre las partes fue suscripto en agosto de 2006, la variación se produjo recién en marzo de 2007.----------

------Aduce además que el daño tanto material como moral quedó probado con los dichos de la testigo N. según la cual se lo habría puesto a “palear turba, o al mallín a sacar turba, a cargar camiones, baldear la fábrica” (fs. 257).----------

------Quedó probado en autos que entre actor y demandado hubo un acuerdo para cambiar las tareas asignadas a este último conforme al cual aquel sería reubicado en el organigrama funcional y pasaría a desempeñar tareas en el Sector Extracción.----------

------Adujo el trabajador que las tares asignadas en el nuevo sector le resultaban agraviantes. Primero dice que se lo puso a cargo de una retroexcavadora pero continuamente aduce que debía estar con el agua a la cintura sacando turba con una pala. No queda claro, según sus dichos, en qué consistía la nueva tarea, si efectivamente estaba a cargo

de una retroexcavadora o si, por el contrario debía extraer la turba con el agua a la cintura. Es liminar discernir esta circunstancia pues en el primer caso no habría perjuicio para el trabajador y, por lo mismo el derecho a variar tareas no sería abusivo. En el segundo caso, es decir si se lo hubiera puesto a trabajar con el agua a la cintura para sacar turba con una pala sí, pues dichas condiciones laborales son mucho más duras que las que antes desempeñaba.----------

------La única prueba que invoca el recurrente respecto a esta última circunstancia, es decir las referidas a que debía trabajar con el agua a la cintura, es un solo testimonio, el de la Sra. N. S. N. Cabe preguntarse ¿Es prueba suficiente este testimonio? Decían los romanos que un solo testigo equivalía a ningún testigo (*unum testis nullum testis*). El principio no tiene igual rigor en nuestro sistema y los hechos bien pueden ser probados por un solo testigo aunque, en dicho caso, tal prueba será valorada conforme a las circunstancias del caso y un dato ineludible es la de la objetividad o fala de ella, que pueda revestir el testigo para lograr suficiente convicción en el juez.----------

------Al contestar demanda la patronal se opone a la declaración testimonial de la Sra. N. S. N. Aduciendo que esta tenía un juicio en su contra en el mismo juzgado (Expte. 198-2006). Al contestar el traslado de tal oposición, la actora no niega la existencia de tal juicio sino que se limita a decir que la existencia de un litigio entre el testigo y la parte, no es motivo para no oírlo, quedando sus dichos al análisis del Juez conforme a las reglas de la sana crítica.----------

------En oportunidad de resolver la oposición, el Sr. Juez de la anterior instancia la rechaza, aunque anuncia que los testimonios serán analizados con mayor estrictez.----------

------Pues bien, todas las consideraciones que anteceden llegan firmes a esta Alzada y se han de tener por ciertas.----------

------El recurrente pretende se tenga probado el perjuicio que causó a su parte la variación de tareas conforme a los dichos de un solo testigo que, además, según quedó firme en la causa, mantuvo un conflicto

laboral con la demandada, razón por la cual el Sr. Juez de la anterior instancia anunció que sería valorado estrictamente.----------

------Entiendo que, según las reglas de la sana crítica, no se logró probar acabadamente en autos la circunstancia de que el empleado debiera pasar a cubrir tareas con el agua hasta la cintura y sólo ayudado por una pala, tal como invoca el actor.----------

------La falta de prueba de esta circunstancia, que correspondía al actor pues es él quien invoca la injuria sella en forma desfavorable su pretensión.----------

------Conforme lo expuesto, propongo al Pleno se rechace el agravio bajo análisis, así lo voto.----------

------Concluyo que el actor no tuvo motivos suficientes para considerarse despedido sin causa pues las injurias invocadas o no son tales o no resultaron probadas.----------

------De igual forma ha de confirmarse la sentencia en cuanto considera justa causa de despido la ausencia al trabajo después de haber sido intimada. El actor sostiene que no podía presentarse a trabajar después de haberse considerado injuriado pero, tal como propongo al Pleno, las injurias invocadas resultan insuficientes o no probadas, en consecuencia también es injustificada la ausencia al trabajo que según el actor fueron su consecuencia.----------

------Por lo hasta aquí dicho, entiendo que la sentencia de grado debe ser confirmada y así lo propongo al Pleno.----------

------4) Honorarios del Dr. C.:----------

------Respecto de la apelación deducida a fs. 401 por el Dr. C., por derecho propio, contra los honorarios regulados a su favor en la sentencia. Efectuados los cálculos pertinentes en base al monto reclamado por tratarse de una rechazo de demanda, teniendo en cuenta las pautas mensurativas del art. 5 del Arancel y las disposiciones de sus arts. 6, 7,38 y 46, entiendo que los emolumentos no son bajos y deben ser confirmados.----------

------Resta referirme a las costas de esta instancia las cuales deben ser impuestas al actor vencido ya que, aun tratándose de un proceso laboral, el trabajador fue derrotado en todas sus pretensiones y, por lo mismo no corresponde exonerarlo ni total ni parcialmente de las costas del juicio (art. 69 CPCC de aplicación a autos conforme lo dispone el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP). Así lo voto.----------

------A la MISMA CUESTIÓN, el Dr. PETRIS dijo:----------

------Habiendo el vocal preopinante reseñado los antecedentes de la apelación que arriba a esta Cámara en grado de conocimiento, desinsaculado a votar en segundo término conforme surge del decreto judicial de fs. 432, de conformidad a las previsiones de los arts. 168 y 169 de la Constitución Provincial del Chubut procedo a emitir mi voto en este acto.----------

------Las quejas del actor se centran obviamente en el rechazo de la demanda que da cuenta la sentencia que se intenta poner en crisis y en esa tarea los desbrozó en la fecha de ingreso al empleo que dice haber contado con la presunción legal dado que era carga de la patronal impugnar la pericia e informar la ubicación de los libros; el modo del distracto que tuvo por sentado el Juez "a quo" de abandono de trabajo, y en el despido indirecto por abuso del "ius variandi" (fs. 408/417).-----

------Adelanto que las quejas no resultan atendibles y voy a coincidir con la solución propuesta por el colega que me precediera.----------

------En efecto, por un lado a través del despacho telegráfico que obra a fs. 180 autenticado (fs. 184) se advierte que el trabajador intimó a la patronal a que le asignaran tareas conforme lo venía haciendo durante el período anterior al mes de marzo del año 2007 así como que procediera a pagar las diferencias salariales conforme CCT 77/89 y a rectificar los datos, aportes y contribuciones por ante los organismos públicos, concluyendo que de lo contrario procedería a accionar judicialmente.----------

------La intimación efectuada en esos términos no presupone la voluntad de dar por rescindido el vínculo en caso de incumplimiento.

No es un exceso de rigor formal el exigir que se consigne el apercibimiento adecuado en la intimación pues la base de tal demanda se encuentra en un derecho de raigambre constitucional. Ello es así porque el conflicto comienza a autocomponerse con el intercambio epistolar, donde el acreedor intima al cumplimiento de determinadas conductas, cargas y obligaciones, apercibiendo sobre cuál será su proceder en caso de silencio o de no cumplimiento y no resulta así jurídicamente relevante la intimación que como en el caso no contiene apercibimiento o al menos es inadecuado en derecho para resolver el conflicto (Conf.: CNTrab., Sala 1°, 9/5/2002, "González, Margarita c/ Di Pino, Néstor y otro").----------

------Los sujetos del contrato de trabajo cuando entienden que existen incumplimientos de la otra parte, susceptibles de ser injuriosos, tienen la carga de constituirla en mora obligacional bajo advertencia de denuncia en caso de persistir la conducta imputada, carga que deviene impuesta por el principio de obrar de buena fe y de agotar explícitamente la voluntad de continuidad (Conf.: TySS, 2000 – 800).-

------La patronal respondió dicha misiva conforme surge de fs. 11 adjuntado por la propia parte actora rechazando la intimación cursada y negando los hechos enrostrados. Luego lo intimó a que se reintegrara a trabajar ante las faltas injustificadas de los días 3 y 4 de abril bajo apercibimiento de considerarlo despedido por abandono de trabajo.----

------El trabajador se consideró despedido de manera indirecta a través de la pieza de fs. 12 la que también fue contestada por la empleadora (fs. 13).----------

------Ese intercambio epistolar aún con ciertas fallas produjo el despido indirecto y desencadenó en la demanda laboral que nos concita hoy y el dictado de la sentencia que rechazó en todos sus términos la demanda interpuesta (fs. 388/395).----------

------El distracto por el sistema del despido indirecto corresponde en sus consecuencias a un despido sin causa por parte del empleador. Pero en los hechos que lo sustentan es diametralmente opuesto, ya que aquí

debe haber “causa” para la ruptura si se pretende que ésta genere las indemnizaciones correspondientes al despido incausado. La justa causa alegada por el trabajador debe entonces ajustarse a las pautas del primer párrafo del art. 242 LCT y su valoración hecha prudencialmente por los jueces del trabajo con sujeción a las cargas impuestas por el art. 243 LCT (Conf.: Meilij, Gustavo “Contrato de Trabajo”, Depalma, T.II, pág. 597).----------

------Quien invoca la existencia de injurias de su empleador y resuelve extinguir el contrato de trabajo debe demostrar los hechos agraviantes que determinaron esa actitud para tener justamente derecho a las indemnizaciones que se prevén en el art. 246 LCT. La injuria como causal de recisión del contrato de trabajo tiene que darse a través de las pruebas aportadas a la causa con perfiles netos que la hagan aparecer palpable y definida, sin tintes claros oscuros que la delinean cargada de subjetivismo, caracterizándola de personal (Conf.: CA Salta, Sala 1, “Toloba María Cristina c/ Papelería Sarmiento S.A.”, 17/05/99).--------

------Y obviamente que esa injuria una o varias según se trate deben ser graves suficientemente como para hacer imposible la prosecución de la relación laboral.----------

------Veamos qué sucedió en el sub-examine.----------

------B. achaca puntualmente a C. d. M. M. S.A. ejercicio abusivo del ius variandi, dado que con relación a la fecha de ingreso no dice en el intercambio epistolar cual es la incorrecta, a lo que se agrega que habiendo acompañado los recibos de sueldo con la demanda no cuestionados, son un comprobante bilateral del contenido esencial de la relación laboral y la recepción del salario. Por su forma, no solo liberan al empleador del pago ejecutado, sino que son como la radiografía del contrato de trabajo, pues si como en el particular constan los datos que el art. 140 LCT enuncia (ver fs. 18 a 93).----------

------Es verdad que la imposición del doble ejemplar contenida en el art. 139 LCT le otorga bilateralidad suficiente para adjudicar su contenido en primer lugar al empleador que lo confecciona y al

trabajador que los acepta sin objeciones, por lo tanto, se trata de un fenómeno de adjudicación de atribución de declaraciones particulares (conf.: Bochetti, César “El Recibo y el Registro de irregularidades e ilícitos Contractuales”, pág. 184, ed. Errepar S.A., 2011).----------

------En los recibos se consignó como fecha de ingreso el 17/11/2003. La diferencia de un mes y días en la registración que el trabajador le achaca a la patronal no reviste entidad suficiente ni grave para justificar la extinción del contrato de trabajo, máxime cuando consintió durante años esa data y no probó por testigos que la fecha denunciada en la CD de fs. 180 sea la real de ingreso por lo que deberá estarse a la consignada en los recibos (Conf.: SD 06/11 CANO).----------

------La circunstancia de los libros y registros suscitada y alegada, no modifican esta conclusión al ser los recibos de sueldo extracto de aquellos (art. 55 y ccdtes. LCT).----------

------Tocante a la errónea categorización invocada en la carta documento de fs. 180, sosteniendo que el vínculo laboral habido debió regirse conforme disposiciones del CCT 77/89 para los trabajadores de la industria química y petroquímica en lugar del CCT 38/89 para el personal de explotación minera extractiva que aplicara la accionada, amén de haber consentido durante todo el tiempo que durara el vínculo laboral la categoría que figurara en los recibos rubricados y no observados por el trabajador, tampoco logró justificar con el grado de certeza que requiere una sentencia de mérito que el CCT de la industria química y petroquímica resulta aplicable a la especie.----------

------Es que la ley quiere que se aplique un convenio colectivo para cada empresa y este convenio sea el que corresponde a su actividad principal. Regla que se conoce como principio de unicidad del convenio que se enlaza con el principio de la especificidad cuando existen superposición entre los convenios en cuanto dos o más convenios manifiestan su vocación de regular una misma porción de la actividad.-

------Siendo ello así, correcto resulta el razonamiento del Juez “a quo” a la luz de la letra de los Convenios Colectivos de Trabajo en cuestión, por

lo que corresponde la mantención consentida por el propio trabajador del CCT 38/89 categoría A auxiliar laboratorio atendiendo a las tareas de extracción de turba como actividad principal en que ambas partes estuvieron de acuerdo en los escritos postulatorios.-------

-------Es que tampoco demostró la apelante alguna excepción al principio de unicidad como ser la adhesión de la empresa al convenio que contemple la actividad secundaria.----------

------Siendo ello así no corresponde otra solución que la confirmación de la sentencia en estos aspectos.----------

------Respecto al abuso del ius variandi al haber sido el actor sacado de sus funciones habituales en el laboratorio a tareas de extracción de turba manipulando una máquina retroexcavadora introduciéndose en el agua de las canteras de la fábrica, es sabido que si como en el particular hubo un acuerdo previo a la modificación de las tareas en virtud del cual el trabajador sería reubicado en el organigrama funcional de la empresa patronal pasando a realizar tareas en el sector extracción (ver fs. 114), no se trata de ius variandi propiamente dicho. Este supuesto se debe analizar a la luz del principio de irrenunciabilidad.----------

------Y en el caso de marras ningún derecho renunció el trabajador dado que continuó con su categoría laboral y remuneraciones percibidas hasta entonces, no siendo un elemento esencial en principio las modalidades de prestación de las tareas que no afectan la remuneración (Conf.: Grisolía, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, T I, pág. 552 y 553).----------

------Por lo demás a cargo del trabajador se encontraba de insistir con su postura la demostración que la medida adoptada le haya causado agravio material y/o moral y que violó el principio de indemnidad que en el particular no acreditó haya sucedido (art. 381 del CPCC).----------

------El agravio debe ser así rechazado.----------

------Por último, y no habiendo causa que justifique el autodespido o despido indirecto, no gozando entonces del derecho a la indemnización,

reconociendo que no se presentó a laborar los días 3 y 4 por considerarse injuriado, injurias no demostradas en juicio con el grado de gravedad requerido por el art. 242 de la LCT, también resultó injustificada tales ausencias laborales.----------

------Coincido con el Dr. Günther Flass, los agravios deben ser desestimados y confirmarse en todos sus términos la sentencia objeto de apelación.----------

------Costas de Alzada al apelante perdidoso en la apelación atento el resultado obtenido y lo prescripto por el art. 69 del CPCC. ASI LO VOTO.----------

------En cuanto a la apelación de fs. 401 interpuesta por el Dr. H. R. C., contra los honorarios fijados a su favor en la sentencia de fs. 388/395 vta., entiendo que realizados los cálculos correspondientes en base a las disposiciones de los arts. 5, 6, 7, 38 y 46 del Arancel, los mismos no resultan bajos por lo que deben confirmarse.----------

---

------A la SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. FLASS dijo:----------

------Conforme lo expuesto al analizar la primera cuestión propongo al Pleno. **1) CONFIRMAR**, en cuanto fuera materia de recurso, la sentencia registrada bajo el n° 80/2013, de fecha 09/12/2013 y que obra de fs. 388/395vta. **2) IMPONER** las costas de la presente instancia al actor vencido en autos (art. 69 CPCC, de aplicación al presente proceso en virtud de lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP, antes 69). **3) REGULAR** los honorarios profesionales de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto y proporción de ley, en la suma de $8.500, con más el IVA pertinente, por la labor desarrollada en esta alzada (art. 13 del Arancel).----------

------A IDÉNTICA CUESTIÓN, el Dr. PETRIS dijo:----------

------Conforme lo expuesto al analizar la primera cuestión propongo al Pleno. **1) CONFIRMAR**, en cuanto ha sido materia de recurso, la sentencia n° 80/2013, de fecha 09/12/2013 y que obra a fs. 388/395vta. **2) IMPONER** las costas de la presente instancia al

apelante perdidoso en la apelación atento el resultado obtenido y lo prescripto por el art. 69 del CPCC. **3) REGULAR** los emolumentos profesionales de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto y proporción de ley, en la suma de $8.500, con más el IVA pertinente, por la tarea efectuada en esta instancia (art. 13 del Arancel).----------
---

------Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:----------

----------SENTENCIA----------

------Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Excma. Cámara de Apelaciones del Noroeste del Chubut, **resuelve:**----

------1) CONFIRMAR, en cuanto fuera materia de recurso, la sentencia registrada bajo el n° 80/2013, de fecha 09/12/2013 y que obra a fs. 388/395vta.----------

------2) IMPONER las costas de la presente instancia al actor vencido en autos (art. 69 CPCC, de aplicación al presente proceso en virtud de lo dispuesto por el art. 73 de la Ley XIV N° 1 DJP, antes 69). ----------

------3) REGULAR los honorarios profesionales de los Dres. H. R. C. y A. L. R., en conjunto y proporción de ley, en la suma de $8.500, con más el IVA pertinente, por la labor desarrollada en esta alzada (art. 13 del Arancel).----------

------4) REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.----------

------La presente sentencia es dictada por dos Jueces de Cámara por haberse alcanzado la mayoría 8arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17 del DJP) y no haber hecho uso el Dr. Jorge Luis Früchtenicht de la facultad que le asiste conforme a lo dispuesto por el art. 274, última parte, de la Ley XIII N° 5 DJP.----------

CLAUDIO A. PETRIS **GÜNTHER E. FLASS**

REGISTRADA BAJO EL N° CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2014. CONSTE.-