En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de agosto del año dos mil dieciséis, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dra. Graciela Mercedes García Blanco, y asistencia del Sr. juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"V., R. B. c/ E. SRL s/ DEMANDA LABORAL Indemn.)", expte. nro. 685/15,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 3780/06), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 1238), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 789/796vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

La sentencia definitiva nro. 100/2015 del Juzgado Laboral nro. 1 de la jurisdicción emitida por la Sra. jueza de refuerzo, rechazó la demanda incoada por R. B. V. contra E. SRL e impuso las costas a la accionante, reguló los honorarios de los profesionales actuantes (fs. 789/796). Fue apelada por la perdidosa a fs. 801.

En su memorial de agravios sostiene que la jueza *a quo* basó su decisión en lo establecido en el art. 244 de la LCT apartándose de las disposiciones de los arts. 151 y 154 del mismo cuerpo legal. La demandada no probó cuando comenzaba el periodo de vacaciones según lo establecido en el art. 151, inc. a, LCT, introduce como plazo para el inicio el miércoles 3 de agosto de 2005 y no un lunes como señala la ley. Estaba obligado a reintegrarse el 5 de septiembre 2005. La intimación

efectuada el 2 de sept. 2005 mediante telegrama 27 es extemporánea.

Reseña con mayor puntuación la misma circunstancia y dice que el viernes 2 se impuso el telegrama 27 que contiene la intimación y apercibimiento, el sábado 3 fue recibido en el domicilio, los 2 días hábiles posteriores en que ingresó a su domicilio se cumplieron el 8 de septiembre en que se presentó a trabajar, luego señala que se presentó a trabajar y no lo dejaron ingresar, y finalmente detalla las intimaciones posteriores del accionante a su exempleadora.

Es real que el día que cursó la empleadora la intimación el actor se encontraba en Mendoza y el telegrama fue recepcionado por otra persona, no hay constancia de que haya llegado al receptor el telegrama.

No aportó prueba la empleadora del inicio de las vacaciones. Efectuó la accionada un correlato de los periodos vacacionales anteriores, pero no aportó prueba alguna.

Se queja de la imposición de las costas (fs. 803/810).

Fueron contestados los agravios a fs. 812/817 sosteniendo que el tratamiento de los arts. 151/154 de la LCT es inocuo. La falta de notificación de las vacaciones se corrobora con las declaraciones testimoniales y la informalidad de la empresa no puede confundirse con la falta de debito laboral.

Análisis:

No existen controversias respecto de las fechas de las notificaciones epistolares cursadas, ni quiénes fueron los receptores, es por ello que abordaré directamente los agravios en punto a lo que la apelante se considera agraviado, la deficiencia de tratamiento de las disposiciones de la LCT respecto del periodo vacacional.

De la lectura de la demanda dice el representante legal que el trabajador, hoy el actor, inició su periodo

vacacional el 8 de agosto de 2005 concluyendo el mismo el 8 de septiembre de 2005 (fs. 37vta.). Lo que fue negado por el demandado a fs. 254vta.

Este argumento de la actora formulado en la instancia de grado, controvertido por la contraria, no fue tratado en la sentencia bajo examen, que se limitó a la respuesta de la empleadora, a las cartas documento y según las declaraciones testimoniales arribó sin más a la desestimación de la demanda.

No ha de soslayarse lo dispuesto en la ley de contrato de trabajo que específicamente regula el régimen de descanso anual y en el art. 154 expresa que deben notificarse las vacaciones por escrito al trabajador con una antelación de 45 días.

La doctrina al comentar este artículo ha dicho que "…tiene un doble objetivo, el primero dirigido al empleador, a fin de que cumpla con elementales principios de buena fe, como son la comunicación del periodo vacacional, y la anticipación suficiente que permita al trabajador adecuar sus planes al efectivo goce del descanso…" (ver Julián De Diego, "Jornada de Trabajo y descansos", pág. 332, ed. Depalma-86).

Teniendo en cuenta que la valoración es la operación intelectual destinada a establecer la eficacia conviccional de los elementos de prueba recibidos (o sea, qué "prueba" la prueba).

Entre las distintas posturas doctrinarias se ha dicho que el sistema de la libre convicción o sana crítica racional establece la más plena libertad de convencimiento de los jueces, pero exige que las conclusiones a que se llegue sean el fruto razonado de las pruebas en que se las apoye. La sana crítica racional se caracteriza, entonces, por la posibilidad de que el magistrado logre sus conclusiones sobre los hechos de la causa valorando la eficacia conviccional de la prueba con la total libertad pero respetando, al hacerlo, los principios de la recta razón, es decir, las normas de

la lógica (constituidas por las leyes fundamentales de la coherencia y la derivación, y por los principios lógicos de identidad, de no contradicción, de tercero excluido y de razón suficiente), los principios incontestables de las ciencias (no sólo de la psicología, utilizable para la valoración de dichos o actitudes) y la experiencia común (constituida por conocimientos vulgares indiscutibles por su raíz científica).

Al efectuar la valoración de las prueba en materia laboral no ha de perderse de vista que en derecho del trabajo no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tomar en cuenta la Igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, como ya se ha indicado tiene un carácter tuitivo del empleado, a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de su capacidad de negociación. En consecuencia, no rige plenamente el principio de la autonomía de la voluntad, sino solo en los casos en que se han asegurado ciertos límites que constituyen el orden público laboral que impregna casi todas sus normas.

Su aplicación debe respetar las fuentes y los otros principios propios del derecho. No es una franquicia que se otorga sin más al que debe aplicar la ley (juez o administración laboral) para crear la norma. Su utilización en el caso concreto debe compatibilizarse con la seguridad jurídica.

El principio protectorio se expresa como “in dubio pro operario”, este actúa como directiva dada al juez o al intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de la norma, el que resulte más favorable para el trabajador (art. 9 LCT).

Se opone al criterio utilizado en las demás ramas jurídicas, según el cual la duda se resuelve, por lo común, a favor del deudor. Aplicado este al derecho del trabajo, en la mayor parte de los casos lo sería en

beneficio del empleador (que tiene ese carácter en gran parte de las obligaciones de derecho laboral). De acuerdo con esta regla se ampara al más débil.

Su aplicación concreta exige tener en cuenta que solo lo es en caso de duda, por lo cual en manera alguna permite violar la voluntad del legislador, es decir, la ratio legis. No es sin más un principio pro operario, sino *in dubio pro operario*. Su utilización solo se justifica cuando haya duda en la aplicación de la ley, convenio, interpretación de ella, del contrato o de los hechos. A través de ella no se crea la norma; se la integra solamente.

Puede ella servir tanto para extender un beneficio, como para restringir un perjuicio. Su aplicación también debe hacerse por grados, según las características propias de la relación de trabajo. Su utilización comprende las diversas fuentes materiales: ley, contratos, reglamentos, convenios, etcétera. La aplicación de dicha regla exige moderación, y sólo para los casos en que haya duda, como detallaré seguidamente en el caso no se advierte la existencia de duda, sino la interpretación integral de la normativa laboral.

Ahora bien, la ley exige una forma determinada para la comunicación del periodo vacacional, que es escrita, siendo a cargo del empleador su instrumentación, la prueba testimonial no resulta bajo los parámetros reseñados suficiente para suplirla. Como pretende el demandado argumento que mantiene incluso en su escrito de conteste, que dos testigos dan cuenta de la fechas de vacaciones, inicio y finalización, cuando careció de las pruebas escritas, que incluso no fueron acompañadas por el accionado al momento de la prueba pericial contable, documentaciones que el actor requirió en el capítulo pertinente de su libelo de inicio, toda la prueba pericial contable fs. 42vta. “horarios de planillas, legajos, fijas de personal…”(sic).

A la luz de este entendimiento, considero que el

fallo efectuó una valoración inexacta de las constancias de la causa y desatendiendo los argumentos controvertidos, respecto del inicio del periodo vacacional.

Teniendo en cuenta la intimación formulada, reconocimiento expreso de ambas partes que fuera recepcionada por un tercero, no por el trabajador aunque el domicilio corresponda al interesado, argumento del demandado y la sentenciante de grado no puedo admitir, dada la gravedad de la intimación que pretendió imponer el empleador a su dependiente. En más de una oportunidad he sostenido que a los efectos del reintegro del trabajador, el empleador debe conceder un plazo acorde con el que impongan las modalidades que resulten en cada caso particular, con mayor razón se impone llevarlo al conocimiento del dependiente (Meilij: "Contrato de Trabajo", t.II., pág. 491, Depalma-81).

Con relación al art. 244 de la LCT, dijo la doctrina: "La norma en estudio, las previsiones de esta norma están destinadas a evitar actos definitorios de la relación sin escuchar previamente al trabajador...".

"Si la intimación es desoída por el trabajador se presume la existencia de abandono del trabajo, configurándose entonces la causal de distracto" (autor y obra citada, pág. 490). Este presupuesto no se dio en autos, la intimación no llegó al trabajador, sino a un tercero.

Pero no es poco recordar en esta etapa de revisión que no fue probado como pretende el demandado que la fecha de iniciación del periodo vacacional, y toda vez que conforme lo establece el articulado de la LCT las mismas deben iniciarse un lunes, teniendo a la vista el calendario del año 2005 se corresponde el día 8 de agosto de 2005 con un lunes, conforme las previsiones del art. 151, considero que asiste razón al recurrente.

Dijo la jurisprudencia que comparto: "Carece de operatividad la intimación efectuada al dependiente para

que se presente a trabajar mientras se encontraba en goce del descanso anual y no tiene, por ende, justificación legal la ruptura del contrato de trabajo dispuesto por el empleador ante la falta de respuesta a dicha interpelación" (SCJBA, 25-9-90. "Fernández, Miguel Angel c/ Dall Agnese, Francisco y otro s/ Despido" JUBA, www.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC j 1205/2005).

En la especie no puede hablarse de duda, puesto que la empleadora-demandada no probó el inicio del periodo vacacional, tampoco efectuó la intimación a reanudar tareas bajo apercibimiento de considerar el abandono de servicios al trabajador. De la pericial contable de fs. 528/530 surge que por ese año y el anterior se abonaron 56 días de vacaciones, lo cual hace menos verosímil la postura del demandado.

Debió valorar la jueza de grado en primer término la recepción de la intimación, y después el *animus* contrario a la reanudación del vínculo laboral por parte del trabajador que se requiere y que generalmente se da con el silencio de este ante la intimación cursada por la patronal, y recepcionada por el empleado y que hace a mi modo de ver a la íntegra y correcta interpretación de la norma laboral. Si el trabajador demuestra que se vio imposibilitado de conocer la interpelación del empleador intimándolo a retomar tareas, no quedó constituido en mora y por lo tanto no se lo puede considerar incurso en la causal de abandono de trabajo (art. 244) (SCJBA, 24-2-87, "López Pereira, José c/ El Sol Estibajes SRL s/ Despido", JUBA, 2161/2010).

Para que se configure como causal específica de despido el abandono de trabajo tipificado por el artículo 244, LCT, se requiere la concurrencia de una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar y la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo: la no concurrencia al

trabajo, y el otro de tipo subjetivo: que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, porque no toda ausencia refleja la existencia de ese elemento subjetivo.

En el caso que me ocupa no se probó, que existiera recepción por parte del empleado de la intimación pertinente para presentarse a trabajar, y que conforme valoración de las pruebas, la ausencia en el punto, que tengo por veraz que se encontraba de vacaciones, o fue intimado en esa circunstancia y no recepcionada la interpelación, adoso a este análisis el telegrama del día 9 de septiembre de 2005 emitido por el actor (trabajador) reclamando la obligación a la empleadora de dar tareas (de empleo).

Finalmente agrego: “Carece de operatividad la intimación efectuada al dependiente para que se presente a trabajar mientras se encontraba en goce del descanso anual y no tiene, por ende, justificación legal la ruptura del contrato le trabajo dispuesto por el empleador ante la falta de respuesta a dicha interpelación (art. 244, LCT)” (SCJBA, 25-9-90, "Fernández, Miguel Ángel c/ DaH'Agnese, Francisco y otro s/ Despido", JUBA, www.rubinzalonline.com.ar. Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 1205/2005).

No acreditado por la empleadora el inicio y culminación del periodo vacacional y tampoco la intimación, consecuentemente la injuria que atribuyó al trabajador no se configuró.

Por lo expuesto, hago lugar a los agravios y revoco el fallo venido en crisis receptando la demanda interpuesta por R. B. V., considerando el distracto por despido indirecto tomando como fecha de la disolución del vínculo el 12 de septiembre de 2005.

A los fines de determinar las sumas correspondientes a la liquidación final, conforme la demanda incoada que reclamó la aplicación de la Ley

25561, preaviso, SAC sobre preaviso e integración del mes de despido, corresponde hacer lugar.

Advierto que de la pericial contable de fs. 526/530vta., la mejor remuneración del trabajador es $1.959,81, por lo que ordeno se practique liquidación por Secretaria del Juzgado, bajo las siguientes pautas:

1. mejor remuneración: $1.959,81,
2. integración mes de despido: $1.175,89,
3. SAC $391,96, SAC s/preaviso: $326,64,

4. En cuanto al agravamiento dispuesto por la Ley 25561, regía al momento del despido y procede porque el 11 de septiembre de 2007 por Dto.PEN nro. 1224 (publicación en el BO) cesó el régimen de suspensión de despidos y toda vez que se reclamó la indemnización del art. 16 de la Ley 25561. Esta norma duplica las indemnizaciones en caso de despido sin justa causa. El hecho de que se trata de un despido indirecto y no de un despido sin causa justificada no es dirimente, ya que de conformarse un despido indirecto, la base fáctica es en definitiva la denuncia del contrato de trabajo por responsabilidad del empleador equiparable o equivalente al despido sin justa causa suspendido y agravado indemnizatoriamente por la norma indicada y sus antecedentes.

En cuanto al planteo de la actora en orden a que se incluya en los rubros a agravar con fundamento en el art. 16 de la Ley 25561, cabe señalar que la norma establece que los empleadores que no obstante decidan contravenir dicha disposición "... deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese de conformidad con la legislación laboral vigente...", debiendo entenderse necesariamente que hace referencia a la derivada del despido sin causa justificada en la primera parte del artículo. De tal manera que comprendería no solo la regulada en el art. 245 LCT, que toma como parámetro la antigüedad, sino también el preaviso (art. 231 LCT), por ello deberá

calcularse conforme lo dicho y lo dispuesto en ley mencionada y el Dto. PEN nro. 823/04 vigente al momento del distracto. Reitero bajo estas pautas que se disponen de conformidad con los rubros demandados a fs. 49vta. y lo resuelto, se efectuará la liquidación.

A dicha suma se adicionaran los intereses correspondientes a la tasa activa del Banco Nación Argentina para sus operaciones de descuento a treinta días desde el momento del distracto (12/9/2005) hasta el efectivo pago.

Las costas de la instancia de grado se imponen a la demandada (art. 282 CPr) conforme principio objetivo de la derrota (art. 69 CPr). En igual sentido las correspondientes a esta alzada.

Se difiere la regulación de los honorarios de los letrados actuantes al momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Propongo:

1) Receptar los agravios de la parte actora. Modificar la sentencia venida en crisis, haciendo lugar a la demanda condenando a E. SRL a abonar al Sr. V., R. B. la suma que resulte de la liquidación a practicarse en la Secretaría del Juzgado Laboral nro. 1 de la jurisdicción, con más los intereses establecidos conforme considerandos respectivos.

2) Costas de ambas instancias a la demandada vencida.

3) Diferir la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes en ambas instancias al momento del acuerdo.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia dictada en la instancia de grado interpusiera la parte actora (fs. 801, agravios fs. 803/810). Corrido el traslado de ley, contestó la demandada (fs. 812/817). I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el actor Sr. R. B. V. promovió demanda laboral contra la firma E. SRL, tendiente a que sea esta condenada a abonar los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización art. 16 Ley 25561, indemnización art. 2° Ley 25323, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, SAC s/ vacaciones no gozadas, integración del mes de despido, y todo otro derecho que le pudiera corresponder, con más las costas. Los créditos fueron reclamados con más sus intereses a la tasa activa para operaciones de descuento de terceros del Banco del Chubut SA. Practicó liquidación en base a los rubros descriptos, la que arrojó un monto de pesos cincuenta y seis mil setecientos setenta con noventa y un ctvs. ($56.770,91). Ofreció prueba. A su turno, contestó la acción impetrada en su contra la demandada. Negó hechos. Desconoció documental. Impugnó liquidación. Ofreció prueba. Pidió se rechace la acción, con costas. Produjeron las partes la prueba ofrecida. Pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado desestimó la demanda instaurada por el Sr. R. B. V. promovió demanda laboral contra la firma E. SRL. Impuso las costas a la parte actora vencida, por el principio genérico de la derrota contenido en el art. 69 del CPCCh -antes art. 68 CPCCh. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzó la parte demandada. Criticó el mismo sosteniendo que el fallo resolvió de forma equivocada y parcializada, circunscribiéndose solamente a la norma contenida en el art. 244 LCT y apartándose de las disposiciones legales contenidas en los arts. 151 y 154 LCT, la validación de la intimación formulada por telegrama Nro. 27, la falta de análisis de la presencia o no del elemento subjetivo necesario

para que se configure el abandono de trabajo, lo resuelto en relación con el telegrama intimatorio, la valoración de la prueba de manera *in dubio pro empleador*, lo resuelto en definitiva en torno a la pretensión de cobro de los rubros indemnizatorios, y la imposición de las costas.

Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, no resulta ocioso en el inicio recordar que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Sostengo a la par que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit uria* importa los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED, 28-459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Adelanto que, con el fin de lograr un orden en el tratamiento de los distintos aspectos que son objeto de agravio en el marco de la impugnación formulada, habré

de abordarlos en forma conjunta, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí, y en atención a los principios de celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347-209; 345-154; 347-197 entre otros).

Es en tal contexto y del estudio de los agravios expresados por el apelante, que entiendo que la cuestión se resume aquí a la discusión en torno al período de licencia vacacional. Es que claro, si el mismo se corresponde con aquél sostenido por el mismo en su demanda, pues cae por su propio peso el pretendido desvinculo originado en la causal de abandono de trabajo.

Sobre tal piso de marcha, recuerdo que el actor sostuvo al incoar la acción que en el mes de agosto de 2005 decidió hacer uso de sus vacaciones anuales, razón por la cual el día 8 del citado mes comenzó a gozar de las mismas para retomar sus labores el día 8 de septiembre del mismo año. Especificó en el relato de los hechos las razones que llevaron a que así fuera.

En el responde de la acción, negó la parte demandada los dichos del actor. Afirmó que por la antigüedad del trabajador le correspondían 28 días. Sin embargo, y fuera de ello, nada dijo del período en que aquellos días debían ser tomados por el dependiente, más que la afirmación de que este último lo hizo en el mes de agosto de 2005. Es decir, si eran 28 días, cuando comenzaban y cuando terminaban las vacaciones representa un blanco que poco, más bien en nada procura aclarar la accionada. Sólo la fugaz referencia formulada en la carta documento de fs. 247, respecto de que la licencia por vacaciones comenzó el día 3 de agosto (día miércoles según calendario del año 2015), argumento poco creíble si se tiene presente que la ley laboral establece en su artículo 151 3er. párrafo que “La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado...”, más aún cuando no produce prueba que

sustente tal circunstancia. Y he de adicionar a ello, que aunque así hubiera sido, mal podría haber reclamado la empleadora que el trabajador estuviera ausente el día 30 de agosto (telegrama fs. 245), fecha en que aún se encontraba de licencia.

Lo cierto aquí es que ostenta mayor veracidad la versión del empleado cuando sostiene, como antes dije, que su licencia comenzó el día 8 de agosto (lunes), argumento que no logra desvirtuar tampoco la demandada, desde que se verifica en el caso el incumplimiento absoluto de su parte de la norma prevista en el artículo 154 de la LCT que dispone "La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador". El planteo defensivo respecto de que el dependiente "decidió" tomar sus vacaciones, pretendiendo así liberarse de la manda de ley, pues no puede tener acogida favorable desde que estamos hablando de un empleado en relación de dependencia que por lógica no tiene facultades para "decidir" en los términos que lo quiere imponer la demandada, sino que en todo caso debe estar a lo que el empleador "decida". No puede pensarse con la más minima seriedad que un día el empleado simplemente decidió por sí comenzar su licencia vacacional sin más.

Luego, es claro que se configura en el caso particular un concreto incumplimiento de lo normado por la ley laboral en torno a las obligaciones del empleador, situación esta que de modo alguno puede perjudicar al trabajador. Reitero que tal incumplimiento, plasmado en la ausencia de probanzas que permitan sostener las expresiones de la demandada, sumado ello a la aplicación del principio *in dubio pro operario* a la conflictiva concreta que se ventila en los presentes actuados, amerita el acogimiento del recurso interpuesto, sin que sea necesario mayor análisis de la

cuestión en virtud de lo que he expresado hasta aquí. De tal modo, he de concluir disponiendo se revoque el fallo de grado en todas sus partes haciendo lugar a los agravios del apelante. Resuelvo en consecuencia hacer lugar a la demanda impetrada por el Sr. R. B. V. contra la firma E. SRL por despido indirecto, tomando como fecha del distracto laboral el día 12 de septiembre de 2005, en que el dependiente tomara conocimiento de la misiva de fs. 246 (según constancia de fs. 244), ordenando se practique la liquidación final.

En tal inteligencia, corresponderá se practique la mencionada liquidación por Secretaría del Juzgado de origen, en la que se tendrán en cuenta los parámetros resultantes de la pericia obrante fs. 526/530. A dicha suma deberá aplicarse el agravamiento previsto por la Ley 25561, art. 16, en tanto al momento del desvínculo se encontraba vigente la suspensión de despidos allí dispuesta. Recuerdo al respecto, a fin de aventar toda duda, que comparto el criterio del plenario dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de fecha 1° de marzo de 2006 en autos “Ruiz, Víctor Hugo c/ UADE”, por el que se resolvió que la indemnización agravada prevista en la norma que vengo analizando resulta igualmente aplicable cuando se trata de despidos indirectos, ratificando así la postura mayoritaria de la doctrina y la jurisprudencia nacional. Los intereses sobre el capital de condena deberán calcularse desde la fecha antes mencionada y hasta su efectivo pago a la tasa activa de interés vigente del Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento a 30 días.

En relación con las costas y los honorarios, atento al modo en que se resuelve, corresponden sean readecuados en orden a la letra del art. 282 del código de rito, razón por la que resolveré sean impuestas las costas de ambas instancias a la demandada vencida por el principio objetivo de la derrota (art. 69 CPCCCh).

Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, revocando la sentencia de grado en todas sus partes, y en consecuencia receptando la demanda impetrada por el Sr. R. B. V. contra la firma E. SRL, la que habrá de proceder por el monto que resulte de la liquidación que deberá practicarse por Secretaría del Juzgado de origen, según considerando respectivo.

2) Costas de ambas instancias a la demandada vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

3) Diferir la regulación de los honorarios profesionales en ambas instancias para el momento del acuerdo.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente

SENTENCIA:

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, revocando la sentencia de grado de fs. 789/796vta. en todas sus partes y, en consecuencia, receptar la demanda impetrada por el Sr. R. B. V. contra la firma E. SRL, la que habrá de proceder por el monto que resulte de la liquidación que deberá practicarse por Secretaría del Juzgado de origen, según considerandos respectivos.

2) Costas de ambas instancias a la demandada vencida.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizado en primera instancia a los Dres. F. G. S., M. C. M. y K. A. F. H., conjuntamente, en el veinte por ciento (20%), a los Dres. J. M. y C. O., conjuntamente, en el diecisiete por ciento (17%), a la perita contadora G. S. J. en el tres por ciento (3%) y

del perito calígrafo R. C. S. en el tres por ciento (3%), porcentajes a calcular sobre el monto total de condena del presente juicio, con más el IVA si correspondiera.

4) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizado en la alzada a los Dres. F. G. S., M. C. M., conjuntamente, en el treinta y cinco por ciento (35%) y a los Dres. J. M. y C. O., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de encontrarse vacante un cargo de juez de Cámara y concordar en la solución del caso (Ley V-17-DJ, antes Ley 1130 y art. 274 CPCCCh, Ley XIII-5DJ, Anexo A).

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCIA BLANCO
Presidenta

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2016
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO
Secretaria de Cámara