En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho, 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 señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la señora jueza de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"C., G. A. c/ C. P. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley"**, **expte. nro. 481/18**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 197/16), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 412), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 373/379vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

La Sentencia Definitiva nro. 72/2018 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción dispuso: Hacer lugar a la demanda interpuesta por el Sr. G. A. C., en consecuencia condenó a C. P. SA a abonar en el plazo de DIEZ (10) días la suma de PESOS UN MILLON TRESCEINTOS TREINTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON DIECISIETE CENTAVOS ($1.336.831,17), con más los intereses. Impuso las costas a la demandada y regular los honorarios de los profesionales actuantes (fs. 373/380). Contra la misma se alzó la demandada C. P. SA,

expresó agravios que fueron contestados por la accionante (fs. 383, fs. 385/398, fs. 400/407).

En un escueto relato de los agravios, se queja sobre el calificativo de despido incausado diciendo que el día del hecho fue el 12 de noviembre de 2015 entre las 3:19 y 3:25 h. La materialidad del hecho no fue cuestionada en forma contundente, transcribe parcialmente lo dicho a fs. 44.

Afirma que existieron sanciones disciplinarias previas, existió progresividad, tuvo 6 sanciones de suspensión de distintas extensiones que sucedieron al apercibimiento, no impugnadas y reconocidas a fs. 366. La ausencia de gravedad es cuestionada diciendo que fue impuesto el trabajador de sus obligaciones conforme fs. 366. Concluye que es arbitrario porque no hizo valoración de la prueba.

Segundo agravio: los rubros que la jueza *a quo* consideró remunerativos, comida, viáticos y pernoctada que el quejoso entiende no remunerativos conforme los dispone la CCT.

Hace un análisis de lo dispuesto en los arts. 103, 104, 107 de la LCT, de la normativa sobre seguridad social, la evolución de las gestiones empresariales y sindicales desde el año 1999 a la fecha, que llevaron a acuerdos paritarios homologados por el Ministerio de Trabajo que fijó los pagos de prestaciones no remunerativas.

Cuarto agravio: la multa del art. 2 de la Ley 25323.

Entiende que el haber cursado una intimación no lo obligó a iniciar el pleito, que el despido fue causado.

Al contestar los agravios la parte actora dice que no son coincidentes las declaraciones testimoniales de la forma en que se toma conocimiento del supuesto hecho; transcribe lo dicho por B. y A.. En cuanto a los antecedentes disciplinarios, dice que son de fechas

distantes, en los dos últimos años solo cuenta con una sanción, la de fs. 107. Hace referencia a la filmación en *pen drive* que carece de fecha.

Con relación al segundo agravio dice que no contiene una crítica concreta y razonada.

Sobre la multa del art. 2 de la Ley 25323, cita antecedentes de esta Cámara sobre la procedencia.

Análisis:

En cuanto al primer agravio, adelanto que he mantenido invariablemente a los largo de estos años en la magistratura, que la valoración de la proporcionalidad de la sanción frente al hecho cometido, con relación a la conducta, debe realizarla el juzgador teniendo en consideración los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, atendiendo también en el estudio del caso los antecedentes disciplinarios del trabajador, el hecho para constituir una justa causa de despido debe revestir una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo a que hace referencia el art. 10 de la LCT.

En esta ruta, observo que el telegrama de fs. 5 da como fundamento (causal) del despido que "… el día 12.11.15 hizo abandono de tareas aproximadamente a las … de la base, trasgrediendo los principios de colaboración… (art. 63,84 cc LCT) falta de interés, compromiso con sus obligaciones laborales… sumado a los antecedentes".

Tal como se ha señalado de vieja data. "las facultades disciplinarias del empleador deberán ejercerse dentro de ciertos limites y de acuerdo con pautas dadas por la ley, los convenios colectivos, los estatutos profesionales, el propio contrato individual y las reglamentaciones internas de la empresa, cuya observancia está asegurada por el control jurisdiccional

del estado" (ver Vázquez Vialard, "Tratado de Derecho del Trabajo", t.3, parág. 673, ed. Astrea-82).

No debe soslayarse, como he sostenido muchas oportunidades en este tribunal que integro, que procede la aplicación estricta en el presente caso de las normas que regulan la responsabilidad con que cada una de las partes de una relación debe cargar y más específicamente aún de los deberes de diligencia y buena fe consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 62, 63, 79, 84, 85 y cons. de la LCT).

Ello en el marco del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT que prevé que ambas partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, no solo mientras dure la relación de trabajo, sino también al extinguirla.

El principio de buena fe tiene en el derecho laboral una significación muy especial, por el componente personal que existe en esta rama jurídica. El contrato de trabajo, como hemos señalado, no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también una vinculación personal que, al prolongarse en el tiempo, necesita de la confianza y lealtad recíproca de las partes, quienes deben actuar de buena fe para lograr el normal y armónico desarrollo de la relación.

Sostuvo la jurisprudencia: "El empleador tiene la facultad de rescindir el contrato de trabajo ante un incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador que, por su gravedad no admita la continuidad de la relación laboral, de acuerdo a los términos del art. 242 de la LCT.

"La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Asimismo, se establece que la valoración debe ser hecha

prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la ley y las modalidades y circunstancias personales de cada caso" (C.4ta. Trab. Mendoza, 4-6-96 DJ1997-11010/1).

"La obligación de notificar las causas de despido y no poder modificar estas en juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el artículo 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse el artículo 243 LCT se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de preceptos constitucionales (del dictamen del procurador general de la Nación al que se adhiere la mayoría de Corte)" (ver Raúl Ojeda, "Ley de Contrato de Trabajo", T.III, pág. 387, ed. Rubinzal Culzoni).

La jueza *a quo* reconoce las sanciones anteriores pero señala que no guardan contemporaneidad, pero sí la correspondiente a la causal del distracto.

Tenia ocho años de antigüedad y, por lo que surge, ha sido sancionado reiterada veces por diversas faltas cometidas en forma constante, lo que exterioriza un apartamiento de lo dispuesto en los arts. 63 y 85 concordantes de la LCT como le fuera expuesto al momento del distracto en el telegrama.

Aun cuando pudiera ser considerada relativamente anterior y no contemporánea a la que determinó su despido, revela que la incorrecta conducta había sido objeto de la pertinente amonestación tendiente a su corrección y a evitar su reiteración, por lo que el

actor no pudo desconocer las eventuales consecuencias que la reincidencia en tal línea de acción pudiera ocasionar.

Por lo tanto, la decisión adoptada por el empleador se encontró debidamente justificada en los términos del art. 242 L.C.T.

En cuanto al hecho puntual -el abandono del lugar de trabajo sin aviso el día 12 de noviembre de 2015, en un horario que fue aproximado en horas de la noche-, es evidente que los dos testigos A. y B., si bien no han podido precisar el horario, ambos han indicado que fue el último día que laboraba el actor a la noche y antes de las 08 h. Además, B. es informado que se había retirado C. al reclamar por el delegado, y A. es informado que el empleado no se encontraba para realizar un trabajo. Resulta un elemento de valoración suficiente para considerar como existente el hecho invocado por la patronal, sin poder apartarme de la circunstancia de que al momento del distracto, en la comunicación que se le efectuó, se le hizo saber que al adoptarse la decisión se valoraba sus antecedentes.

Por lo tanto, la decisión adoptada por el empleador se encontró debidamente justificada en los términos del art. 242 L.C.T.

En cuanto al segundo agravio, reiterar argumentos ya contenidos en etapas procesales anteriores y hacer mención de los orígenes de las distintas normas y acuerdos convencionales, lejos esta de constituir una crítica concreta y razonada, sino una apreciación subjetiva y particular.

Más aún como ocurre en este punto que ha sido materia reiterada de decisión por parte de los tribunales de esta jurisdicción con el criterio constante que detalló la jueza *a quo* en la sentencia. Dijo el Superior Tribunal de la provincia: "… debe

reconocerse que si los camaristas no tienen críticas que atender no tienen oportunidad de pronunciarse sobre el acierto o desacierto de las razones dadas por el juez y tampoco en modo alguno puede pretenderse que en un desgaste, en oportunidades injustificado, reproduzcan en sus votos fundamentos de Primera Instancia para decir que ellos carecen de crítica" ("Carrizo, José Florencio y otros c/ Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A." – expte. 18145-C-2001, Sent. Def. 05/2002). Lo que hace inviable en este punto el agravio y rechazo.

Por todo lo dicho rechazo la demanda en cuanto a la causal del distracto, hago lugar a la diferencia de salario reclamada la que deberá ser ajustada en igual forma la liquidación final a practicarse en la etapa de ejecución de sentencia por Secretaria del Juzgado Laboral.

En síntesis: mantengo la procedencia de los rubros reclamados y condenados por la jueza *a quo* en el punto 3.a, diferencia de horas extras, vacaciones no gozadas, SAC, el SAC proporcional y la revoco respecto de la indemnización por antigüedad y demás rubros derivados del despido causado.

Con relación a la multa del art. 2 de la Ley 25323, rechazo la misma conforme fueron resueltas las cuestiones troncales, y las facultades discrecionales que me asisten en dicha norma.

Las costas de la instancia de grado las impongo a la demandada, toda vez que la acción prosperó parcialmente y resultó suficiente argumento para mantener la condición de vencedora a la parte actora (art. 69 y art. 282 del CPr). En cuanto a la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes en este estadio, Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., los establezco en el 19% en forma conjunta y los correspondientes a los Dres. E. M. A., D. G. S., H. C. G. y C. A. R. los fijo

en el 17%, teniendo en cuenta la trascendencia para las partes, la labor profesional desplegada, la índole del pleito y el éxito obtenido, tal lo prescripto por la ley arancelaria (arts. 5, 6, 7 y concs.).

Las costas de esta alzada las impongo por el orden causado, conforme fueron resueltos los planteos de la parte (art. 69, 2do. párrafo y 72 del CPr).

La regulación de los honorarios de los profesionales por la actuación en esta segunda instancia los establezco a los Dres. P. N., F. L. L., C. S. K. en forma conjunta en el 25% de lo regulado en primera instancia, para el Dr. E. A. el 27% de lo fijado en primera instancia, art. 13 de la Ley XIII nro. 4.

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

Propongo:

1) Receptar parcialmente los agravios de la demandada apelante. Modificar parcialmente la sentencia de grado, prosperando la acción solo respecto de los rubros antes indicados.

2) Establecer los honorarios de los profesionales actuantes en la instancia de grado, de la siguiente forma: Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N. en el 19% en forma conjunta y los correspondientes a los Dres. E. M. A., D. G. S., H. C. G. y C. A. R., conjuntamente, en el 17%, (arts. 5, 6, 7, 36, 46 y concs.).

3) Las costas de la alzada las impongo por el orden causado, regulando los honorarios profesionales conforme el considerando pertinente.

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 interpusieran la parte demandada (fs. 383, agravios fs. 385/398). Corrido el traslado de ley, fue
contestado por la parte actora (fs. 400/407).

I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el actor Sr. G. A. C. promovió demanda laboral contra de la firma C. P. SA, en la que identificó los rubros reclamados indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso más SAC, diferencias en las vacaciones no gozadas más SAC, diferencias en SAC proporcional 2015, diferencias en horas extras impagas e indemnización del art. 2 Ley 25323, los que cuantificó en la suma de pesos un millón trescientos treinta y nueve mil setecientos diecisiete ($1.339.717) o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, con más intereses a tasa mayor a la activa del Banco de la Nación Argentina. Pidió se declare la inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos vianda, viático especial y pernoctada, previstos en el CCT 40/89. Practicó liquidación. Pidió la aplicación de la sanción prevista en el art. 275 LCT. Ofreció prueba. A su turno, contestó la acción impetrada en su contra la demandada. Cumplió el imperativo procesal negando hechos. Desconoció documental. Impugnó liquidación. Ofreció prueba. Solicitó el rechazo de la demanda, con costas. Produjeron las partes la prueba ofrecida. Pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado declaró la inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos e hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. G. A. C., en consecuencia condenó a C. P. SA a abonarle en el plazo de diez (10) días la suma de pesos un millón trescientos treinta y seis mil ochocientos treinta y uno con diecisiete centavos ($1.336.831,17) con más los intereses según considerando respectivo. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzó la parte demandada. Cuestionó que en la sentencia se resolviera que el despido fue injustificado, la declaración de inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos, y la imposición de la multa del art. 2 Ley 25323.

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 curia*, 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).

Diré, ante todo, que atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como

los principales argumentos que componen las expresiones del apelante, y que es desarrollado en el voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, ello con excepción de las citas puntuales que entiendo correspondan en cada caso.

Bien, aclarado ello y en la solución, respecto del primer agravio sabido es que la injuria resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño, sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral…" (Sup. Trib. Just. Jujuy, "Castillo, Rafael c/ Hotel Augustus SRL", 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros, tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las

características del hecho deben ser asimismo contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncia en forma general…" (Sala 10°, "González, José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B2192).

Añadiré a lo dicho que siempre he sostenido que la temática vinculada a la injuria guarda, a mi entender, estricta relación con el principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT, el que debe encontrarse presente en el marco de la relación laboral.

En tal contexto, advierto que ya al interponer demanda el actor observó una actitud contradictoria en tanto negó expresamente el hecho imputado por la patronal y por la que esta justificara el despido, y a la vez sostuvo que "en caso de ser cierto" no constituyó aquel causa válida para que el empleador procediera de ese modo. Agregó más tarde que "para el hipotético caso de haber ocurrido el hecho" invocado por la demandada, hubiera merecido una sanción correctiva. Ello me lleva a pensar que el trabajador bien sabía que había incurrido en la inconducta laboral que le fuera endilgada, y que, a sabiendas de que en el transcurso del juicio no lograría sostener su negativa, elaboró el doble discurso.

Ello así, quien tiene seguridad respecto de su proceder mantiene invariable su postura.

Y el devenir del proceso confirma lo que sostengo, ello en tanto la propia jueza de grado tuvo por probado el hecho que diera lugar al distracto, poniendo énfasis en su decisión sobre la contradicción respecto de la forma en que la empleadora tomó conocimiento del mismo, así como en la cantidad de sanciones que registraba el empleado en su historia laboral, las que a su juicio no constituyeron antecedentes suficientes para el despido con causa.

Considero que yerra en ambas apreciaciones, ello en tanto no puede otorgársele más relevancia al modo en que se tomó conocimiento del hecho que al hecho mismo. En claro, es una realidad que el trabajador hizo abandono de su puesto de trabajo. Por otra parte, discreparé en que las sanciones previas no resulten suficientes. La documental que da cuenta de las mismas también fue negada en un principio por el dependiente, y luego se probó que era auténtica (informe Correo Argentino de fs. 329/2344, y el propio reconocimiento del trabajador en audiencia obrante a fs. 366). Luego, no solo debe merituarse la conducta del empleado a lo largo de la relación que vinculara a las partes, traducida en la cantidad de sanciones, sino que tengo dicho invariablemente que ha de estarse a la calidad, vale decir, a las causas por las cuales aquellas han sido impuestas. En tal sentido, no puede tampoco obviarse que las mismas denotan grave irresponsabilidad del empleado, así como que fue debidamente advertido que de continuar con sus inconductas se haría pasible de sanciones más severas, lo que terminó sucediendo.

Es por todo ello que haré lugar al primer agravio del apelante, y dispondré se modifique el fallo de grado en su parte pertinente rechazando la demanda en torno a la causa del despido, debiendo considerarse este justificado.

Respecto ahora del segundo agravio del apelante, y la queja en torno a los rubros no remunerativos, reiteraré lo que he sostenido en anteriores fallos sobre el tema puntual, y que evidencia mi postura. Así, y respecto de lo decidido en relación con el acuerdo paritario, debe ponderarse que la tutela del salario se haya consagrada en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna (principio protectorio), así como en otros instrumentos internacionales de jerarquía constitucional tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (a XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), el Pacto Internación de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 6° y 7°), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5°, inc. e) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, inc. l°.d), recordando asimismo que la preocupación de la comunidad internacional en la materia se remonta al propio acto de creación de la Organización Internacional del Trabajo y se expresa en los numerosos convenios y recomendaciones adoptados en el seno de esa institución.

Comparto el pensamiento por el que se sostiene que la tutela que emana de aquel principio rector y de las normas internacionales mencionadas perdería buena parte de su sentido y efectividad si no expresara una conceptualización del salario que permitiera su adecuada identificación. En efecto, los artículos 6° y 7° del PIDESC proporcionan pautas decisivas para esclarecer dicho concepto al señalar que el derecho a trabajar comprende la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo y calificar como "salario" o "remuneración" la prestación debida por el empleador cuando ese trabajo es prestado en relación de dependencia.

Así, y como lo refiriera ya nuestra más alto tribunal en los autos “Pérez c/ Disco”, resulta inadmisible colocar fuera de la conceptualización de "salario" prestaciones que han constituido una "ganancia" para el trabajador, y que solo encontró motivo o resultó consecuencia del contrato de trabajo. Es preciso reconocer, agrega, que "toda ganancia que obtiene el trabajador del empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa".

Es claro que, frente a tales definiciones, la noción de remuneración que se aplique en manera alguna podría entenderse de alcances menores a la acuñada por el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, razón que junto con demás fundamentos del fallo citado, hiciera que aquel concluyera declarando la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según Ley 24700).

En el voto concurrente de los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay se señaló, además, que el artículo 103 bis inciso c) de la LCT, afecta los principios constitucionales de retribución justa en correlación con el de protección contra el despido arbitrario, al excluir indebidamente de la base de cálculo de la indemnización por despido conceptos que se encuentran dentro de la noción de salario recogida en las normas internacionales ratificadas por el país. De esta manera se altera el debido sinalagma, la razonable proporción que debe guardar la indemnización por despido arbitrario con uno de los elementos de su cálculo como es la contraprestación salarial que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Así, en el caso de autos, el quejoso cuestiona que en la sentencia de grado se haya otorgado carácter

remunerativo a los incrementos salariales dispuestos por el CCT 40/89: 4.1.12 comida, 4.1.13 viáticos especial, y 4.1.14 pernoctada (consignados en los recibos de haberes como vianda, viáticos y pernoctada).

En tal contexto, y respecto de lo decidido, he de recordar que en el camino que señalara el tribunal cimero, y a la que en breve me refiriera en los párrafos precedentes, ya ha tenido oportunidad de expedirse la Sala que integro en los autos "Tobar, Roberto c/ Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia s/ laboral", expte. N° 377/2011 Sent. Def. N° 03/12L", "Tieso, C. Alberto c/ Skanska SA s/ Sumario - Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley", expte. N° 137/2013, Sent. Def. 35/2013L, "Zabala, Jesús Ignacio c/ Service Costanera SRL s/ Sumario - Cobro de Pesos e indem. de Ley", expte. N° 527/2013, Sent. Def. 78/2013L, y más recientemente "Giménez, Marcela Lis c/ INC SA s/ Sumario (cobro de pesos e indemnizaciones de ley)", expte. N° 400/2014, Sent. Def. 52/14, sentando un criterio favorable, cuyos argumentos, en la circunstancia, me eximo de reiterar a través de la transcripción expresa, so pena de embarcarme en repeticiones innecesarias, mas con los que coincido, razón por la que habré de propiciar se rechace el agravio.

En último agravio, critica el apelante la imposición de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25323. La admisión del primer agravio acarrea la admisión del presente, en tanto la norma mencionada carece de aplicación en el caso concreto.

Resta resolver la cuestión de las costas de esta alzada, las que corresponde sean readecuadas por imperio de la letra del art. 282 del ordenamiento ritual. En relación con las de la primera instancia, mantendré su imposición al demandado vencido (art. 69 CPCCCh), en

virtud del principio general de la derrota y en tanto el trabajador debió incoar la acción para reclamar su derecho. En orden a las de esta alzada, en mérito al resultado obtenido, las impondré en el orden causado (art. 72 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 compartir mis distinguidas colegas de Sala mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y, en consecuencia, admitir la demanda impetrada únicamente respecto de las diferencias salariales reclamadas, disponiendo que el despido resultó justificado y rechazando la petición de la multa prevista en el art. 2 Ley 25323, todo ello según considerandos respectivos.

2) Imponer las costas de la primera instancia a la demandada vencida, y las de esta alzada en el orden causado (arts. 69, 72 y 282 CPCCCh).

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

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A), se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Zanatta no emite su voto.

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

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de fs. 373/379vta.

2) Admitir la demanda impetrada por G. A. C. contra C. P. SA únicamente respecto de las diferencias salariales reclamadas, disponiendo que el despido

resultó justificado y rechazando la petición de la multa prevista en el art. 2 Ley 25323.

3) Imponer las costas de la primera instancia a la demandada vencida, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., conjuntamente, en el diecinueve por ciento (19%) y de los Dres. E. M. A., D. G. S., H. C. G. y C. A. R., conjuntamente, en el diecisiete por ciento (17%), porcentajes a calcular sobre el monto total de condena del presente juicio, con más el IVA si correspondiera.

4) Imponer las costas de esta alzada en el orden causado, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. P. N., F. L. L. y C. S. K., en forma conjunta, en el veinticinco por ciento (25%) y del Dr. E. A. en el veintisiete por ciento (27%), 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.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Presidenta

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2018
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO
Secretaria de Cámara