---En la ciudad de Trelew, a los 18 días de octubre del año dos mil veintidós, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de las Sras. Juezas de Cámara Dras. Florencia Cordón Ferrando y Natalia Isabel Spoturno, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“C., F. G. c/ C. E. D. C. Y V. LTDA. DE TRELEW s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. N° 316 – Año 2022 CAT)** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado en fecha 21/09/2022. Acto seguido se resolvió plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Natalia Isabel Spoturno dijo:

---I. La Jueza de Primera Instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda entablada por F. G. C. contra la C. E. de C. y V. Ltda. de Trelew, condenándola a abonar al actor la suma de $181.410,24 con más el interés calculado según la tasa activa que cobra el Banco del Chubut para sus operaciones generales vencidas, a computarse desde el 8/7/2018 (2 días posteriores a la intimación fehaciente para su entrega) y capitalización desde la notificación de la demanda. En virtud de los rubros admitidos y rechazados efectuó una doble imposición de costas y regulación de honorarios.

---Para decidir de este modo señaló que la demandada dispuso el despido del actor, mediante carta documento de fecha 16/5/2018, por dos motivos: no justificación de inasistencias a partir de noviembre de 2017 y silencio y falta de cumplimiento frente a la intimación fehaciente del 7/5/5018 (abandono de trabajo). Descartó la primera causal entendiendo que al menos medió un consentimiento tácito de las ausencias por parte de la empleadora. Analizó luego la segunda causal invocada y concluyó en que el despido estuvo justificado. Tuvo en cuenta que se trataba de un trabajador que presentaba una situación laboral irregular y sin prestación de servicios de larga data. Agregó que en su legajo figura como domicilio el de Zapiola x. Casa 2 de Trelew junto con una declaración jurada con su firma informando como suyo tal domicilio. Aclaró que esta documentación no fue desconocida por el trabajador. Dijo que del informe enviado por el Correo Argentino surge que las misivas de fechas 7/5/2018 y 16/5/2018 tuvieron dos intentos de entrega y retornaron al remitente por “plazo vencido no reclamado”. En este marco, habiendo remitido la empleadora la intimación fehaciente al domicilio denunciado por el actor en su legajo y no habiendo aquél actuado diligentemente concurriendo a la oficina postal para el retiro de la carta documento, consideró justificado el despido por abandono de trabajo. Dijo también que, frente a esta situación de despido, los intentos posteriores efectuados por C. tendientes a revertir la situación resultaron tardíos. Por este motivo rechazó todos los rubros derivados del despido. Hizo lugar solamente a la multa del art. 80 LCT dado que el actor intimó su entrega respetando los plazos dispuestos por el art. 3 del dec. 146/01.

---II. El actor apeló la sentencia mediante escrito digital ID 684218 y expresó agravios mediante ID 693381 que fueron respondidos por la demandada mediante ID 704821. Expresó tres agravios contra la sentencia que identificó del siguiente modo y trataré a continuación: 1) invariabilidad de la causa del despido; 2) intimación y notificación del despido y 3) abandono de trabajo.

---III. Invariabilidad de la causa del despido:

---En su primer agravio el actor afirma que la Magistrada violó el principio de invariabilidad de la causa del despido al partir en su análisis de la existencia de dos causas de despido cuando, según afirma, la causa es una sola. Transcribe la comunicación de despido y afirma que la causa del despido fue solamente *"las supuestas inasistencias injustificadas desde noviembre 2017 hasta el despacho en cuestión"*. Cita doctrina y jurisprudencia respecto de la invariabilidad de la causa del despido y afirma que el error de la Jueza no fue involuntario sino todo lo contrario dado que no hubiese podido arribar a la decisión tomada, sin partir la causa en dos. Dice que así como tuvo por justificadas las inasistencias desde noviembre 2017 hasta la intimación, debería haber convalidado también las inasistencias del mes de mayo de 2018. Ello, afirma, hubiera dado como resultado que el despido fue injustificado. Concretamente ataca la construcción lógica a la que arriba la jueza de grado y afirma que en su análisis obvió la mala fe de la empleadora al intimar inasistencias injustificadas desde noviembre de 2017. Sostiene que las dos inasistencias de mayo responden a la misma causa. Agrega que la C. consintió las tareas de colaboración que efectuaba Cardozo para la Municipalidad de Trelew y que ello pone de manifiesto un obrar contrario al principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. Dice que partiendo de esta premisa, que califica de dolosa, es evidente que la parte empleadora, de manera unilateral y por razones que no demostró, cambió radicalmente las reglas a las que oportunamente habían arribado, obviamente para no poner en crisis su estrategia rupturista tendiente a configurar un abandono de trabajo. Dice que la autorización tácita para inasistir al trabajo reconocido en la sentencia hace que se intente configurar la figura de abandono de trabajo por las inasistencias injustificadas de dos días, aplicadas a un trabajador de 21 años de antigüedad, con lo que la decisión del despido resulta ser desproporcionada y excesiva. Considera que dar por configurado un abandono de trabajo en estas condiciones atenta contra el principio de conservación del contrato, máxime considerando que la empleadora tenía a su alcance la facultad disciplinaria para reencauzar la inconducta del trabajador.

---A fin de dar respuesta al primer agravio analizaré el contenido de las comunicaciones postales remitidas por la empleadora al trabajador. El día 7 de mayo de 2018 remitió carta documento cuyo contenido es el siguiente*: "por medio de la presente intimamos plazo 48 hs, preséntese a trabajar, caso contrario consideraremos abandono voluntario de*

trabajo”. Luego, el día 16 de mayo de 2018 envió carta documento con el siguiente texto: *“visto sus inasistencias injustificadas a sus tareas laborales desde noviembre del 2017 y sin que hasta la fecha se haya acreditado de forma alguna dichas inasistencias como asimismo tampoco haya contestado nuestra CD X. consideramos incurso en abandono de tareas y por ende rescindimos contrato laboral a partir de la fecha por su exclusiva culpa. Liquidación final y certificación de servicios a su disposición dentro del plazo de ley”*.

---En mi opinión, surge de manera clara de las comunicaciones transcriptas que la causa del despido fue el abandono de tareas. Es por ello que en modo alguno puede considerarse que la sentenciante haya variado la causa del despido y con ello afectado el derecho de defensa del trabajador. En efecto, si bien consideró justificadas las inasistencias (y para ello, como señala el apelante, afirmó que la demandada invocó dos causas para despedir al actor), lo cierto es que tuvo por configurado el abandono de trabajo, única causa de la ruptura del vínculo.

---Por lo expuesto, si bien el análisis de la causa del despido la realizaré al tratar los demás agravios, considero que el primero debe rechazarse y así lo propongo al acuerdo.

---IV. Intimación y notificación del despido:

---En su segundo agravio se pregunta si la circunstancia de no haber denunciado un cambio de domicilio a la empresa para que modifique su legajo personal es suficiente para poner en crisis el principio de conservación de trabajo, con el aditamento que el trabajador tenía vigente una licencia sin goce de haberes consentida —así lo tuvo por probado la a quo— por la parte empleadora. Reitera que no resulta un dato menor el conocimiento y la autorización que le otorgó la parte empleadora. Dice que, consecuentemente, debió arbitrar los medios y diligencias necesarias para que el trabajador se anoticie del cambio abrupto de la decisión que unilateralmente tomó, máxime si lo que pretendía era configurar un abandono de trabajo. Dice que por el servicio público que presta la demandada cuenta en sus registros con información necesaria para establecer que C. contaba con un medidor a su nombre en la calle Mitre Nro. X. de Trelew, lugar donde habitan sus hijos con su madre. Entiende que el empleador debió asumir una actitud más prudente y proclive para obtener la información necesaria para proceder en el sentido que lo hizo. A lo que agrega que el empleador, dador de la licencia sin goce, sabía acabadamente donde notificar fehacientemente al Sr. C., donde y para quién estaba prestando tareas. Por ello concluye que la empleadora actuó dolosamente y sin escrúpulos al enviar las dos misivas al domicilio Zapiola x. casa 2 de la ciudad de Trelew, la primera intimando al trabajador a presentarse en el plazo de 48 hs a trabajar bajo apercibimiento de considerar abandono voluntario de trabajo; y la segunda despidiéndolo por abandono de tareas por no haber contestado la intimación. Reitera que se trata de un trabajador con 21 años de antigüedad y sin sanciones

durante la vigencia del vínculo. Dice que el despido es una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio que se consolida jurídicamente recién cuando llega a conocimiento del destinatario de la declaración y que, conforme surge de la respuesta que otorga el Correo Argentino, C. nunca se notificó de la intimación, incumpliendo con los recaudos establecidos por el art. 244 LCT, en lo que respecta a la constitución en mora y la notificación fehaciente del trabajador como requisito infranqueable a los fines de convalidar un despido.

---Tampoco acompañaré al actor en este agravio. El trabajador denunció mediante declaración jurada obrante en su legajo el domicilio al cual la empleadora remitió las comunicaciones postales. En mi opinión no se le puede exigir a la empleadora más diligencia que cumplir con la notificación al domicilio denunciado por el propio trabajador. Argumentar que dado el servicio público que brinda la demandada debe conocer cuál es el domicilio en el que viven sus hijos con la madre es excesivo. Destaco que el actor señala que posee a su nombre un medidor de L. ubicado en la calle Mitre X. de Trelew y que la demandada lo sabía debido al servicio público que presta. Ahora bien, ese domicilio no pertenece a C. sino, según afirma, a sus hijos y la madre de sus hijos. De hecho, el domicilio que denuncia en la carta poder firmada a favor de sus abogados se encuentra ubicado en la calle Cangallo X. de Trelew. Y éste fue el domicilio comunicado a la empleadora mediante telegrama enviado el 4/6/2018 en el que textualmente dijo: "*notifico mi real domicilio en Cangallo X. de la ciudad de Trelew, que poseo desde enero del presente año*". Evidentemente, y como acertadamente señaló la Magistrada en la sentencia cuestionada, fue recién al enviar esta comunicación postal que el actor notificó a la empleadora su cambio de domicilio.

---En el marco expuesto considero, tal como lo hizo la sentenciante del previo grado, que la empleadora cumplió acabadamente con su deber intimando al domicilio denunciado con carácter de declaración jurada por el trabajador.

---Encuentro suficientes estos motivos para rechazar el segundo agravio expresado.

---V. <u>Abandono de trabajo</u>:

---En su tercer agravio el apelante sostiene que el abandono de trabajo requiere para configurarse, la convergencia de dos elementos: uno objetivo, cual es la inconcurrencia a la labor; el otro subjetivo, como es la voluntad del dependiente de no reintegrarse a su puesto de trabajo, puesta de manifiesto por su actitud frente a la intimación que se le realizara. Cita jurisprudencia sobre abandono de trabajo y agrega que la C. tenía conocimiento de los motivos de sus inasistencias y eran inequívocamente consentidas y justificadas. Dice que la única forma de considerar realmente configurado el animus abdicativo del trabajador, es que no exista manifestación alguna referida a las inasistencias

y que el empleador no tenga conocimiento —cierto o presunto— de las razones a que puede obedecer ese silencio. Dice que C. se notificó y obtuvo copia de las misivas el día 01-06-2018, día en que recibió un llamado telefónico por parte de su empleadora, en el que se lo intimó a comparecer al área de Recursos Humanos a los efectos de notificarlo de dos misivas postales. Agrega que a raíz de ello, se presentó en la oficina y así lo expresó mediante telegrama despachado el día 4/6/2018. Concluye que no se encuentra cumplido el elemento subjetivo que exige el instituto del abandono de trabajo. En suma, afirma que la conducta del empleado debe revelar su intención de no regresar más a la ocupación y que ello no ocurrió en este caso.

---En este agravio corresponde analizar si se configuró el abandono de trabajo en los términos previstos por el art. 244 de la LCT. Y para hacerlo corresponde poner de resalto que el actor reconoce que las misivas fueron enviadas por la demandada al domicilio por él denunciado mediante declaración jurada en su legajo. Reconoce que no dio respuesta a la intimación y también reconoce las inasistencias aunque dice que se encontraban autorizadas por la demandada.

---En punto a las inasistencias entiendo que no es exacto, como señala textualmente el apelante, que tuviera una "*licencia sin goce de haberes consentida*". Por el contrario, surge de su propio relato al demandar que la licencia que tenía otorgada venció en el mes de octubre de 2017 y que ello motivó que solicitara una prórroga. También según sus dichos, reconocidos por la demandada al contestar demanda, la empleadora le denegó su pedido (mediante carta documento que no fue acompañada por ninguna de las partes). Los restantes argumentos invocados por el apelante no fueron probados.

---Por lo expuesto, dado que no puede considerarse vigente la licencia sin goce de haberes invocada por el actor considero que la decisión tomada en el grado se ajusta a los hechos comprobados en la causa. El actor sabía que la voluntad de su empleadora era la de no renovar la licencia sin goce de haberes (circunstancia reconocida por ambas partes). Los motivos de la demora en remitir la intimación cursada en mayo de 2018 los desconocemos pero, ciertamente, no puede considerarse probado el "acuerdo político" invocado por el actor como justificativo de sus ausencias por haber sido expresamente desconocido por la demandada. Por ello, teniendo en cuenta esta circunstancia, el trabajador debió extremar su diligencia respecto de las intimaciones que llegaban al domicilio denunciado en su legajo.

---Por último, con relación al elemento subjetivo que el actor sostiene no se encuentra presente en este caso, creo necesario destacar que ese elemento se analiza siempre en el caso concreto. En este caso lo encuentro presente en su falta de diligencia respecto de las comunicaciones postales enviadas a su domicilio. Fue allí que mostró su falta de interés o

de diligencia. Considero, como resolvió la Magistrada del previo grado, que su conducta posterior no es suficiente para desvirtuar lo sucedido antes de la finalización del vínculo.

---Considero suficientes estos fundamentos para rechazar el tercer agravio expresado por la parte actora.

---VI. Conclusión:

---Por todo lo expuesto, propongo confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fue motivo de agravio con costas al actor vencido (art. 57 Ley XIV n°1) sin regular honorarios a su letrado apoderado en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos. En cuanto a los honorarios correspondientes a E. J. D'A., apoderado de la demandada, teniendo en consideración el mérito, extensión y resultado de las tareas cumplidas en esta instancia, propongo regularlos en el 4,35% del monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n°4).

---En consecuencia, me pronuncio en la primera cuestión POR LA AFIRMATIVA.

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

---I. La colega preopinante realizó una correcta síntesis de la decisión atacada y de los agravios expresados por el actor, a la que me remito en honor a la brevedad, a fin de evitar innecesarias repeticiones.

---Coincide mi opinión con la expuesta por la Dra. Spoturno de modo que para fundar mi voto individual en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169 de la Const. Prov., bastará que formule las siguientes consideraciones relativas a los agravios expuestos:

---II. Invariabilidad de la causa del despido:

---La sentencia de primera instancia estableció que la demandada dispuso el despido por dos motivos consistentes en: 1) la falta de justificación de inasistencias a partir de noviembre de 2017 y 2) no haber contestado la CD de fecha 7/5/2018 ni cumplido con la intimación allí cursada, considerando al trabajador incurso en abandono de tareas.

---La Magistrada de primera instancia, luego de destacar su asombro de que se consensuara la extensión de la licencia sin goce de haberes por fuera de los términos del CCT, en base a un "acuerdo político" referido por el actor, dijo que si bien el mismo no fue demostrado en la causa, era evidente que al menos hubo una aceptación tácita de las ausencias del trabajador por parte de la C., ya que de lo contrario, si le habían rechazado la licencia de excedencia en octubre de 2017, es contrario a la lógica esperar hasta mayo de 2018 para intimarlo a reintegrarse.

---Ahora bien, frente a la intimación fehaciente del 7/5/2018 y su falta de cumplimiento, consideró que el despido dispuesto por abandono de trabajo se encontraba justificado,

realizando para ello un análisis de las notificaciones cursadas al trabajador al domicilio denunciado en el legajo laboral, sito en Zapiola x. Casa 2 de esta ciudad.

---El actor aduce que se violó el principio de invariabilidad de la causa del despido, toda vez que la sentenciante analizó la existencia de dos causas, siendo que en realidad existió una sola, consistente en las supuestas inasistencias injustificadas desde noviembre de 2017 hasta el despacho en cuestión.

---Alega que así como se tuvieron por justificadas las inasistencias del trabajador desde noviembre de 2017, también debieron convalidarse sus inasistencias en el mes de mayo de 2018.

---Afirma que la demandada violó el principio de buena fe establecido por el art. 63 LCT al cambiar unilateralmente las pautas acordadas, con el único fin de intentar configurar un abandono de trabajo para despedir a un trabajador con 21 años de antigüedad.

---Ingresando al tratamiento del primer agravio, debo señalar que de las comunicaciones postales transcriptas por la Magistrada que me precedió en el voto, surge con claridad que la causa del despido considerada en la sentencia fue la misma que invocó la C. en su comunicación rupturista, consistente en el abandono de tareas por parte del trabajador, por lo que no se advierte la variación alegada.

---Ello en tanto, como señalé más arriba, la Jueza afirmó que fueron dos los incumplimientos –hechos- achacados al trabajador, por un lado, las inasistencias sin justificar desde noviembre de 2017 y, por el otro, no haber contestado la CD del 7/5/2018 ni cumplido con la intimación allí cursada.

---Descartado el primero de ellos por considerar aceptadas tácitamente las inasistencias previas a la intimación del 7/5/2018, encontró configurada la casual injuriante de abandono de trabajo a partir de esta última comunicación fehaciente (conf. art. 244 LCT), ponderando a tal fin la situación irregular en la cual se encontraba el trabajador.

---Por los motivos expresados, acompaño la propuesta de mi colega de Sala de rechazar este primer agravio.

---III. <u>Intimación y notificación del despido.</u>

---Como resulta de la reseña efectuada en el primer voto se debate en este agravio la eficacia de la comunicación cursada por la empleadora al domicilio denunciado por el actor en su legajo personal, sito en calle Zapiola x. Casa 2 de esta ciudad.

---El recurrente cuestiona concretamente que se lo haya tenido por notificado de las misivas allí dirigidas, por no haber sido cursadas a su domicilio real, el cual sostiene que era conocido por la demandada.-- Considera que la empleadora debió asumir una actitud más prudente y proclive para obtener la información necesaria para proceder en el sentido

que lo hizo. Agrega que la C. sabía donde notificarlo y para quien prestaba tareas, por ser quien le otorgó la licencia sin goce de haberes.

---Concluye que nunca se notificó de la intimación, por lo que no se encuentran cumplidos los requisitos del art. 244 LCT respecto a la constitución en mora y la notificación fehaciente del trabajador a fin de justificar el despido.

---Siendo esos los términos del agravio, corresponde también su rechazo. Ello en tanto la demandada actuó diligentemente al remitir las intimaciones cursadas al trabajador a fin que se reincorporara a cumplir sus tareas al domicilio que aquél denunció ante su empleadora, conforme surge de la declaración jurada que obra en la hoja 133 de la documental reservada.

---Entiendo, al igual que mi colega de Sala, que no es razonable sostener que la demandada tenía la obligación de saber que el actor se domiciliaba en Mitre X. por contar con un medidor a su nombre. Por lo demás, como lo puso de manifiesto el actor, ese domicilio no le pertenecía a él, sino a sus hijos y a la madre de aquéllos, lo que se corrobora con la circunstancia de que el actor consignó un domicilio particular distinto, sito en Cangallo X. de Trelew, tanto en el telegrama enviado a la C. el 4/5/2018 como en la carta poder firmada a favor de sus abogados.

---Es coincidente la jurisprudencia en tener por cumplida la notificación del despido dispuesto por el principal si la pieza postal fue remitida al domicilio denunciado por el trabajador.

---En este sentido, la Sala “B” de este Tribunal en SDL 68/2005 ha dicho: “*Al respecto, y con relación a la falta de entrega de piezas postales (telegramas y/o cartas documento) cursadas al domicilio del trabajador, tiene dicho en forma reiterada la jurisprudencia que la responsabilidad recae sobre esa parte y deben reputarse cumplidas las exigencias del art. 243 de la L.C.T.*

---(...) No es imputable al empleador la falta de entrega del telegrama cursado a su dependiente en el domicilio consignado por éste en la empresa, si el trabajador no se ocupó de demostrar haber notificado al principal sus múltiples cambios de residencia. Si la falta de entrega del despacho por el que se dispone su cesantía sólo debe reprocharse al trabajador, deben reputarse cumplidas las previsiones del art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo y a este notificado de las razones por las cuales se lo despidió (S.C.B.A., mayo 07-1991, "A., S. M. c/C. T. S.A.", D.T. 1991-B,1669).

--- (...)"La falta de entrega del telegrama es imputable al dependiente que indicó el lugar de su domicilio, y no adoptó las medidas para que la comunicación no le fuera devuelta"

(CNAT., Sala VIII, febrero 28-1984, "Maccirolo, Liliana c/Banco Mariva S.A.", D.T. 1984-A, 632)".

---Asimismo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, en autos "Disderi, Ricardo E. c. Gerlino Transportes SRL s/ despido", fallo del 17/09/2019, publicado en LA LEY AR/JUR/27697/2019, dijo: *"II. El actor cuestiona la decisión de grado en cuanto consideró ajustado a derecho el despido dispuesto por la demandada por aplicación del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo. Refiere que no quedó demostrado que las comunicaciones cursadas hayan sido enviadas a su domicilio actual y que la demandada debe asumir el riesgo por haber elegido tal medio de comunicación.*

---*III. Las constancias que exhibe la causa imponen el rechazo de la pretendida queja porque el apelante no se hace cargo de los fundamentos dados por la juez a quo para resolver con acertado criterio en el sentido que las partes deben mantener actualizados sus respectivos domicilios reales (arts. 62 y 63, LCT) y que en el caso el actor incumplió la carga y por ende la decisión adoptada por la principal de considerarlo incurso en abandono de trabajo se ajustó a derecho".*

---En el mismo sentido se expidió la CNAT, sala II, en "Barrios, María A. c. San Sebastián, S. A., fallo del 09/04/1985, publicado en LA LEY AR/JUR/1402/1985, diciendo: *"Considero que cuando se acredita que los telegramas fueron enviados al domicilio denunciado por la trabajadora y no figuran recepcionadas por destinatario desconocido o por haberse mudado, debe considerarse realizada la intimación.*

---*Ello así, en razón que cuando la notificación se frustra por causas imputables a quien eligió el medio telegráfico, será éste quien deba cargar con las consecuencias emergentes, pero cuando la intimación fue dirigida al correcto domicilio del trabajador, y no llegan a destino por circunstancias imputables a su inactividad, no parece razonable hacer responsable de tal situación al principal".*

---Concluyo, entonces, que la empleadora actuó diligentemente al remitir sus intimaciones al trabajador en el domicilio oportunamente denunciado por el trabajador, vigente a los fines de las comunicaciones contractuales hasta la notificación fehaciente de su cambio, lo que recién aconteció con el telegrama de fecha 4/5/2018.

---Por todo lo expuesto, también coincido en que el agravio debe ser rechazado.

---IV. <u>Abandono de trabajo</u>

---Resta analizar el último agravio mediante el cual se cuestiona la decisión de primera instancia de justificar el despido por abandono de trabajo.

---El recurrente centra su agravio, con cita jurisprudencial, en que dicha causal de despido requiere la ocurrencia de dos elementos, uno objetivo (inconcurrencia a la labor) y otro

subjetivo (voluntad del dependiente de no reintegrarse a sus tareas ante la intimación realizada por el empleador). Indica que en este caso se encuentra ausente el elemento subjetivo, por haberse notificado de la intimación recién el día 01/06/2018, al haber recibido un llamado telefónico de la empleadora para que compareciera al área de Recursos Humanos, presentándose de manera inmediata y obteniendo en ese mismo momento copia de las misivas.

---Concluye que no existió jamás alguna intención inequívoca del trabajador de poner fin a la relación laboral que lo vinculaba con la demandada.

---Como lo explica la doctrina, “para la configuración del abandono de trabajo como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por este al concretarse el contrato de empleo, y la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo” (conf. “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Segunda edición actualizada”. Raúl Horacio Ojeda. Tomo III. Edit. Rubinzal Culzoni. Pág. 404).

---Precisando dichos requisitos se expresó: “la única forma de considerar realmente configurado el animus abdicativo del trabajador, es que no exista manifestación alguna referida a las inasistencias y que el empleador no tenga conocimiento -cierto o presunto- de las razones a que puede obedecer ese silencio. En caso contrario, las circunstancias fácticas podrán encuadrarse en numerosas figuras, mas no en abandono de trabajo” (conf. “El despido por abandono de trabajo”. Bozok, Daniel A. Publicado en: DT 2017 (julio), 1327. AR/DOC/1005/2017).

---Señalado lo anterior adelanto que, en forma contraria a lo sostenido por el recurrente, encuentro configurados los dos elementos prenombrados.

---Ello en tanto, no resulta controvertido por las partes que el actor no dio respuesta a las misivas enviadas por la empleadora ni las inasistencias. El actor niega que estas últimas se hallen injustificadas por encontrarse gozando de una licencia sin goce de haberes consentida por la demandada.

---Ahora bien, lo cierto es que no es posible sostener que el actor contaba con licencia consentida y por ende justificada al momento de disponerse el despido, ya que la otorgada venció en octubre de 2017 y el propio actor había solicitado una prórroga, la que fue denegada por su empleadora. Es importante poner de resalto que esta última circunstancia fáctica no fue controvertida.

---Por ello, al no contar el trabajador con una nueva licencia sin goce de haberes, la demandada se encontraba plenamente habilitada a intimarlo en los términos del art. 244 LCT.

---El recurrente alega la existencia de una supuesta reunión en la que participaron, además de las partes, miembros del S. D. L. y F. así como representantes del municipio local en la cual se arribó a un acuerdo verbal y se dejó sin efecto el rechazo de la extensión de la licencia y la intimación a que el actor se reincorporase a sus labores mediante CD X.. Sin embargo, no existe en la causa apoyo probatorio alguno de dicha reunión ni de la mentada decisión. De tal manera no puede tenerse por probado el "acuerdo político" en el cual el actor pretende justificar sus ausencias.

---Por lo expuesto, considero que el elemento subjetivo para tener por configurado el abandono de trabajo se encuentra por demás presente ante la falta de respuesta del trabajador a las intimaciones cursadas por la empleadora, demostrando con ello una falta de interés en la continuidad de la relación laboral, máxime sabiendo que la empleadora le había rechazado la renovación de la licencia y la situación irregular en la cual se hallaba, dado que la extensión pretendida no tiene cabida en los términos del CCT aplicable.

---La conducta posterior del actor en nada modifica la configuración de la extinción de la relación de trabajo en los términos del art. 244 LCT en tanto aquella resultó tardía e insuficiente para subsanar su negligencia en anoticiarse y contestar temporáneamente las intimaciones de su antigua empleadora.

---En consecuencia, coincido con la colega preopinante en que se impone el rechazo del agravio en tratamiento.

---V. Conclusión: Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta de confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravio, con costas de la alzada al actor vencido (art. 57 de la ley XIV N° 1).

---En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales de segunda instancia, considero correcta y adecuada la regulación de honorarios propuesta por la Dra. Spoturno, por lo que voto en idéntico sentido (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

---Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido POR LA AFIRMATIVA.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Spoturno expresó:

---Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

---A) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravios con costas a cargo de la actora sin regular honorarios a sus letrados apoderados en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos.

RICARDO FABIÁN GRIFFITHS

SECRETARIO DE CÁMARA

---B) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios correspondientes al Dr. E. J. D'A., en el 4,35% del monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder.

---C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

---Tal mi voto.

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando respondió:

---El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por la Dra. Spoturno, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado. Así lo voto.

---Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal, por haberse logrado la mayoría (Art. 274 del C.P.C.C.).

---Trelew, 18 de octubre de 2022.

---En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; pronuncia la siguiente:

---------- **S E N T E N C I A**: ----------

---CONFIRMAR la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravios con costas a cargo de la actora sin regular honorarios a sus letrados apoderados en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos.

---REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios correspondientes al Dr. E. J. D'A., en el 4,35% del monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder.

---Regístrese, notifíquese y devuélvase.

NATALIA I. SPOTURNO

JUEZA DE CÁMARA

FLORENCIA CORDÓN FERRANDO

JUEZA DE CÁMARA

---REGISTRADA BAJO EL N° ____45____ DE 2022 – SDL. - CONSTE.

RICARDO F. GRIFFITHS

SECRETARIO DE CÁMARA