En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil veintidós, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. Verónica Daniela Robert y asistencia del primer vocal Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"T., O. H. c/ N. SRL s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 527/22,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 273/18), y atento al resultado del sorteo de fecha 26 de octubre de 2022 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Verónica Daniel Robert, 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 nro. 119/22 de fecha 3 de agosto de 2022? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Vienen a mi conocimiento estos autos con motivo del recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la SD 119/2022 de fecha 3 de agosto de 2022. I. *El fallo apelado*:

La SD 119/2022 hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. O. H. T., y en consecuencia condenó a la demandada N. S.R.L. a entregar en el plazo de 10 (diez) días la documentación laboral, y en idéntico lapso a abonar la suma de pesos trescientos treinta y un mil

ochocientos veintiocho con cuarenta y seis centavos ($331.828,46), con más los intereses. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios profesionales.

II. *Recursos*:

Contra la sentencia se alzó la parte demandada conforme ID 768476. El recurso fue concedido mediante resolución de fecha 12 de agosto de 2022 y fundado en escrito electrónico ID 778039. Obra réplica de la contraria en ID 788952.

III. *Antecedentes*:

A fs. 2/17 el Sr. O. H. T., interpuso demanda contra N. SRL persiguiendo el cobro de la suma de $626.071,63 por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad (art. 245 LCT); indemnización por falta de preaviso (art. 232 LCT) y su SAC; SAC proporcional del primer semestre del año 2018 (art. 121 LCT); vacaciones proporcionales (art. 156 LCT) y su SAC; indemnización del art. 2 de la Ley 25323; e indemnización del art. 80 LCT, o lo que más o menos resulte de la prueba, con más los intereses, costos y costas.

Relató que ingresó a trabajar para la demandada en relación de dependencia en fecha 27/12/2006, realizando tareas de vigilador, laborando turnos rotativos conforme las directivas de su empleadora.

Señaló que fue categorizado como "Vigilador General" percibiendo por ello una remuneración básica mensual de $11.624,00, según recibo de haberes, siendo la mejor remuneración normal y habitual, el haber de $25.163,65 correspondiente al mes de diciembre/2017.

Efectuó consideraciones sobre su desempeño laboral alegando no haber incurrido nunca en una causal de sanción disciplinaria.

En cuanto a la extinción del vínculo laboral explicó que mediante acta notarial de fecha 17/01/2018, la demandada procedió a despedirlo a partir del 31 de enero de 2018, aduciendo una supuesta falta de trabajo debido a la caída del contrato mantenido con el Hospital Regional.

Se expidió sobre los alcances del art. 247 LCT, aduciendo que la causal de despido resulta maliciosa, ilegítima, arbitraria e injustificada.

Expresó que en fecha 26 de enero de 2018 remitió telegrama ley a los fines de manifestar su oposición a la causal de despido, siendo rechazado el despacho postal por la empleadora.

Practicó liquidación. Ofreció prueba. Formuló reserva del caso federal. Fundó en derecho su reclamo y, finalmente, peticionó.

A fs. 61/139, compareció la demandada "N. S.R.L", contestando demanda y solicitando su rechazo, con costas.

Según su relato el actor prestó funciones de Vigilador General para su firma desde diciembre/2006 y hasta el día 31 de enero de 2018 en el objetivo "Hospital Regional", fecha en la que dio por finalizada la relación laboral, habida cuenta se configuró una causal prevista en el art. 247 LCT: "disminución del trabajo no imputable al empleador", circunstancias que le implicó la imposibilidad de continuar prestando servicios.

Argumentó que el despido obedeció a la falta de pago por más de 2 (dos) años de los servicios prestados, por lo que se vio en la necesidad insuperable de interrumpir la prestación del servicio de seguridad.

Explicó que el objetivo Hospital Regional representaba para su firma su principal objetivo y con el que mayor ingreso le generaba a su facturación mensual.

Dijo que con la baja del objetivo, el número de empleados de N. pasó de ser una nómina de 137 dependientes, a tan solo 70, por no tener otro objetivo donde reinstalar al personal.

Refirió que desplegó todos sus esfuerzos empresariales para superar en corto y largo plazo la crisis generalizada, logrando conservar por más de 3 (tres) años la fuente de trabajo de la totalidad de sus empleados.

Brindó explicaciones respecto a la situación suscitada en el Hospital Regional, y alegando que la misma no se trata de un riesgo empresarial propio de su firma, sino que afectó el normal desenvolvimiento a tal punto de dejarla al borde de cerrar sus puertas.

Rememoró que a partir del mes de enero de 2016 el Hospital Regional dejó de pagarle sus facturas, pero que, sin perjuicio, continuó cumpliendo con sus obligaciones laborales, como el pago de salarios, de aportes y contribuciones, la entrega de ropa y elementos de seguridad, entre otros. Refirió a las intimaciones cursadas en reiteradas oportunidades, tanto al nosocomio como al Ministerio de Salud de la Provincia del Chubut, y a las reuniones mantenidas a fin de lograr el pago de las sumas adeudadas.

Sostuvo que la crisis se generó por una disminución del trabajo producto de la imposibilidad de poder continuar prestando servicios por un hecho no imputable a su parte, por lo que el despido del actor en base al art. 247 LCT se encuentra justificado.

Impugnó la liquidación practicada.

Producida la prueba ofrecida por las partes y admitida por el tribunal, se dictó sentencia definitiva en los términos previamente señalados.

La sentenciante de grado determinó que el despido cursado al actor el día 17/01/2018 fue realizado sin causa y en razón de ello viabilizó la procedencia de los siguientes rubros reclamados: Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT): $136.298,91; Indemnización por falta de preaviso (art. 232 LCT): $25.163,65 y su SAC en: $2.096,13; SAC proporcional del primer semestre del año 2018 (art. 121 LCT): $2.166,86; y Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT): $2.348,60 y su SAC $195,63; Indemnización del art. 2 de la Ley 25323: $81.779,34; e Indemnización del art. 80 LCT: $81.779,34 (III.B.3). Asimismo, entendió que subsiste la obligación de entregar certificado de trabajo del art. 80 LCT, y condenó su entrega. Dispuso que la suma adeudada devengará el interés que resulte de aplicar la tasa activa para préstamos personales y familiares del B. C., desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, sin que se capitalicen intereses.

El pronunciamiento, tal y como adelantara motivó la queja de la demandada.

IV. *Agravios, réplicas*.

Primer agravio:

En primer lugar, cuestionó que la Sra. jueza de primera instancia rechazara la causal del despido en base a la falta o disminución del trabajo no imputable al empleador (art. 247 LCT).

Sostuvo que la resolución resulta arbitraria toda vez que se acreditó en autos la desventajosa posición en que la pérdida del objetivo Hospital Regional y su par Centro de Día, colocó a la empresa en relación a los ingresos recibidos por dicho objetivo y la obligación de hacer frente esta situación conforme a la normativa vigente para no perjudicar a los empleados.

Señaló que se probó la difícil situación en la que se encontraba inmersa a través de las testimoniales de las Sras. A. y B., y la documental incorporada, dando cuenta de un detalle acabado de los operarios que fueron alcanzados por la situación de falta y disminución de trabajo, de la imposibilidad de reubicación en los objetivos, y de los problemas económicos que ello ocasionó.

Dijo que tales elementos probatorios acreditaron además que llevó a cabo todas las diligencias pertinentes para que los empleados no se vieran perjudicados por la disminución laboral, como así también que resultó imposible mantener la misma cantidad de empleados cuando los objetivos principales de la patronal dejaron de aportar lo suficiente como para no sucumbir en la figura de despido.

Adunó a ello que también se probó que a pesar de la dura situación que acaecía en razón de un hecho ajeno e inimputable, no se dejó vencer por una crisis general del mercado, sino que estableció las pautas necesarias y desplegó todos sus esfuerzos empresariales para

superar en el corto y largo plazo dicha crisis generalizada, logrando conservar durante más de tres años la fuente de trabajo de la totalidad de sus empleados, pese a la deuda que las empresas contratistas principales mantenían.

Con sustento en lo anterior afirmó que le genera agravio que la sentenciante le exija a la empresa mantener la misma cantidad de empleados cuando la suma de los objetivos laborales no proporciona el caudal suficiente que establezca la estabilidad de puestos, como así también que no haya puesto en consideración al fallar que la patronal se vio obligada a tomar la difícil decisión de desvincular a la mitad de sus empleados, tal como fuera acreditado por los formularios 931 debidamente incorporados.

Achacó yerro a la juzgadora al no meritar que dicha decisión tomada por la patronal, no aconteció de manera intempestiva y arbitraria, sino que tal como surge de las CD X., X. y X. y la informativa del C. A., en repetidas oportunidades N. SRL intimó fehacientemente por el pago de las sumas adeudadas al nosocomio en cuestión como también al Ministerio de Salud de la Provincia del Chubut.

Agregó que por más reuniones que mantuvo con el Hospital Regional, no logró conmover al objetivo a que regularice su situación, impidiendo así el normal desenvolvimiento laboral y recayendo en un caso típico de falta de trabajo no atribuible a la empleadora, todo lo cual resultó conteste con los relatos testimoniales, que la sentenciante omitió arbitrariamente meritar.

Hizo alusión a los extractos de las testimoniales de B. y A., que entiende acreditan los extremos

invocados, y cuestionó la ausencia de valoración de los mismos por parte de la magistrada de grado.

Sostuvo que en la resolución la jueza *a quo* menciona a la falta o disminución de trabajo como un simple "riesgo de la actividad empresaria, adoptando así una postura imparcial (sic) en el decisorio", perjudicándola gravemente y estableciendo un claro desequilibrio entre los litigantes.

En otro orden de ideas señaló que en la sentencia en crisis se aduce que, luego de despedido el actor, la empresa N. continuó dando sus servicios de vigilancia en el hospital, inclinándose por la inexistencia de disminución de trabajo, incurriendo en un importante error de interpretación de los hechos y valoración de la prueba, ya que no se alegó que hubo una falta de continuidad laboral, sino una falta en el flujo normal de la actividad laboral, por lo que se vio obligada a enfrentar la disminución de su personal.

A su entender resultaba imprescindible comprender que no se puede mantener una empresa con la misma nómina de trabajadores cuando la demanda de trabajo disminuye y los ingresos imposibilitan el normal curso del desarrollo empresarial conforme hubiera sido debidamente acreditado con la pericial contable. Advirtió además que quedó probado que tal continuidad fue tan solo por 16 días tal cual reconoce la sentenciante en su discurso resolutorio.

Cuestionó seguidamente las conclusiones de la magistrada respecto de la posibilidad de reubicar al trabajador en otros puestos de trabajo, en tanto según su entender obvió los motivos fundados para desvincular al personal, en la medida en que resultó imposible hacer

frente a la disminución del trabajo haciendo una rotación de los trabajadores.

Con base en las consideraciones efectuadas, afirmó que se encuentra frente a una decisión que responsabiliza a la empresa por causas ajenas a ella, trasladándole erróneamente los efectos nocivos.

Peticionó en función de lo expuesto que se haga lugar al agravio y se revoque la sentencia en cuanto tiene por injustificado el despido del Sr. T.

La contraria en su responde alegó que la empresa debía demostrar los hechos causales, y que adoptó medidas activas tendientes a paliar y/o evitar la situación de crisis, al margen de las efectivizadas contra sus subordinados, pero ello no se verificó en las presentes actuaciones.

Argumentó en defensa de lo resuelto en la instancia de grado que la norma del art. 247 de la LCT no protege situaciones de riesgo empresario como la pérdida de clientela, la caída de ventas, la crisis económica y demás factores engendrados por el sistema de competencia comercial y la producción capitalista y, en el caso, la pérdida de uno de sus clientes resulta un factor insuficiente como para concluir que nos encontramos con un riesgo ajeno a la actividad empresarial, máxime que la emplazada es una entidad especializada en la prestación de servicios de seguridad, siendo que las vicisitudes del mercado, incidentes en el riesgo de la empresa.

Afirmó que los fundamentos dados por la magistrada de grado resultan certeros y juiciosos, razón por la cual no se concibe justificada la decisión de patronal, y debe considerarse el despido sin causa (art. 245 LCT).

Segundo agravio:

El segundo cuestionamiento de la recurrente versa sobre la imposición de la multa del art 2 de Ley 25323.

Sostuvo que le genera agravio la condena por cuanto se omitió valorar los extremos de la causa, en miras a establecer un porcentaje inferior al máximo establecido por la norma.

Sostuvo que la valoración de las circunstancias que debió afrontar, que pusieron en juego la continuidad laboral de los empleados de la empresa, que la magistrada omitió valorar, habilitaban en la especie a que se fijara un porcentaje inferior al máximo establecido por la ley.

Insistió en que existieron causas que justificaron su conducta, y que de haber sido debidamente examinadas y meritadas la jueza *a quo* la hubieran conducido a aplicar la excepción prevista por la ley reduciendo prudencialmente el incremento indemnizatorio incluso hasta determinar la eximición de su pago.

En función del gravamen que le provoca la ausencia de objetividad al momento de la imposición de la multa, solicitó que se revoque la sentencia.

En su responde, la actora, señaló que el agravio no rechaza la imposición de la multa sino su cuantificación lo que le resulta absurdo tras el reprochable proceder de la demandada y en tanto se verificaron los presupuestos de procedencia de la norma.

Alegó que los agravios de la parte demandada no reúnen los requisitos exigidos para su viabilidad peticionando su rechazo.

Tratamiento de los agravios:

Efectuada la reseña precedente, destaco, ante todo, que tiene dicho nuestro máximo tribunal: "Los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191).

Ya en la solución y analizado el primer agravio, se queja en lo sustancial la accionada por cuanto la jueza *a quo* consideró injustificado el despido del Sr. T. Sostiene existió una falta o incorrecta valoración de la prueba producida por parte de la sentenciante. Insiste en un importante error de interpretación de los hechos y valoración de la prueba, ya que aduce en ningún momento haber alegado falta de continuidad laboral, sino una falta en el flujo normal de la actividad laboral, por lo que se vio obligada a enfrentar la disminución de su personal.

Prevengo que en su expresión de agravios, y con el sostenido argumento de una incorrecta valoración probatoria, el recurrente reitera argumentos señalados al contestar demanda, en oposición a la expresa manda del art. 268 del CPr., lo cual comprometería *prima facie* la suerte del recurso. Sin embargo, encontrándose comprometido el derecho de defensa en juicio, el criterio de amplia flexibilidad resulta ser la interpretación más acorde con esa garantía constitucional, por lo que cabe estimar que la carga de fundar los agravios se satisface con el mínimo de

técnica exigido por las normas procesales en materia recursiva (*cf*. CNCiv. Sala G, mayo 15-1981, La Ley 1983-B-764; CNCom. Sala C, set. 22-1978, La Ley 1978-D674; CNCiv. Sala H, feb. 26-2003, R 355.525).

Por ello aún con las deficiencias que se advierten en la crítica del escrito de expresión de agravios presentado, el apelante cumple mínimamente con la demostración del error que achaca a la decisión recurrida y se habilita su tratamiento.

Por otra parte, cabe reiterar lo ya sostenido en otras oportunidades sobre la apreciación de la prueba que efectúa el sentenciante y se plasma en la jurisprudencia que transcribo: "La apreciación de la prueba en los juicios de trabajo queda librada a criterio del soberano juzgador, salvo el caso de ser manifiestamente absurda, entendiéndose por tal la que escapa a las leyes lógicas formales, transgrediéndolas, o lo que es impensable o inconcebible y no puede ser de ninguna manera por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio", (*Ley de Contrato de Trabajo y sus reformas*, Sardegna, pág. 222. (art. 390 CPCCCh).

Sentado lo anterior, y en punto a la configuración de la causal de despido invocada, corresponde precisar que la prevista en el art. 247 LCT, constituye una excepción al principio general de ajenidad del riesgo empresario para el trabajador: es decir, así como el trabajador no participa de los beneficios de la empresa, tampoco puede verse afectado por el resultado de la gestión empresarial, ya que ello corresponde a su dueño.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la indemnización por despido prevista en la norma, es

reducida en un cincuenta por ciento del total, la interpretación del art. 247 LCT, debe ser restrictiva.

Para resultar válidos los despidos por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo, se debe comprobar, entre otras cosas, que la causal exista, que sea permanente y grave, que no le sea imputable al empleador, que por su gravedad no obste la continuidad del contrato de trabajo sin que se pueda suplir por suspensiones. Además, debe acreditar que se haya cumplido con los procedimientos ante la autoridad administrativa del trabajo y el orden de despidos dispuesto en el art. 247 LCT.

De más está decir que no es posible aducir causas que claramente se encuentren vinculadas o correspondan al riesgo empresario.

En el caso de autos, la accionada cuestiona que en la sentencia de grado no se haya hecho lugar a la causal sustentada en el art. 247, LCT, en tanto expresó haber acreditado la desventajosa posición en que la pérdida del objetivo Hospital Regional y su par C. de D. colocó a la empresa en relación a los ingresos recibidos por dicho objetivo y la obligación de hacer frente a esa situación conforme la normativa vigente para no perjudicar a los empleados.

Ahora bien, cabe destacar que de la propia notificación de despido puede colegirse inicialmente, la insuficiencia o falta de configuración de la causal invocada. En efecto, del acta notarial de notificación de despido obrante en fs. 3/3vta. puede leerse que el empleador invocó: “Habida cuenta que en fecha 4 de enero de 2018 el Hospital Regional dispuso la rescisión del vínculo contractual con esta empresa dejando sin efecto

los servicios encomendados a esta parte, concurre en el caso la situación contemplada en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo…". Sabido es que, de acuerdo al art. 243 LCT, la redacción de la causal de despido y su notificación reviste especial importancia, desde que debe ser lo más detallada y clara posible en los motivos esgrimidos y no resulta modificable a posteriori, con lo cual, *prima facie* puede afirmarse, que la rescisión de un vínculo contractual entre empleador y un cliente, en modo alguno puede encuadrar *per se* en la norma invocada, tanto menos cuando restringe derechos indemnizatorios de sus dependientes.

En el *sub examine*, la empleadora alegó la rescisión contractual con el objetivo Hospital Regional, más no invocó qué medidas concretas –más allá del reclamo epistolar de deudas o reuniones con los directivos del nosocomio- habría adoptado para intentar paliar tal situación y tampoco acreditó haber abonado la indemnización prevista en el art. 247 LCT –no probó que ante la falta de presentación del dependiente, como se alega, se hubiera consignado administrativa o judicialmente-. Por su parte, nada dice ni aclara la recurrente respecto al procedimiento preventivo de crisis de empresas, previsto en la Ley 24013 (art. 98 a 105) y decretos cctes. 328/88 y 2072/94, o actuaciones por ante la autoridad administrativa del trabajo y mucho menos acreditó, haber observado respecto al actor, el orden de los despidos en función de lo previsto en el art. 247, según la antigüedad y las cargas de familia.

Por el contrario, la situación fue medulosamente analizada por la jueza *a quo*, quien valoró, además de los requisitos legales, los cuales reitero, no fueron

observados en el caso, el resultado de la pericial –fs. 539/541- e informativa, con las conclusiones que detalladamente fueron expuestas en el decisorio de grado y que en resumidas cuentas pueden interpretarse como un caso de riesgo empresarial, más allá que ello resulte adverso a los intereses del quejoso.

No es ocioso destacar que en casos como el de debate, el trabajador, para obtener la indemnización íntegra, solo debe probar que fue despedido. Mientras que sobre el empleador pesa la carga de la prueba de los presupuestos constitutivos de su pretensión de eximición total o parcial, art. 381, CPCC.

En el caso de autos, más allá de su manifiesta disconformidad o desacuerdo con los argumentos vertidos por la juzgadora, no ha acercado el recurrente elementos de convicción que me permitan apartarme del razonamiento de la jueza *a quo* y la conclusión a la que arriba.

El agravio no prospera.

En relación al segundo agravio, se queja el accionado por cuanto en la cuantificación de la indemnización prevista en el art 2 de la Ley 25323, la jueza *a quo* no valoró los extremos de la causa, en miras a establecer un porcentaje inferior al máximo establecido optando por viabilizar el tope máximo.

Cabe destacar al respecto, que los agravios vertidos no superan los requisitos previstos en la norma aplicable, art. 268 CPr. por cuanto claramente constituyen una disconformidad o desacuerdo con lo que constituye una mera facultad del juzgador, basado en una alegada pérdida de objetividad que no encuentra mínimo sustento, a la luz de los argumentos expuestos en el agravio anterior y la falta de configuración de la

causal pretendida por la accionada, lo cual lo descalifica inicialmente como agravio y motiva su rechazo.

Por lo expuesto, entiendo que deben rechazarse los agravios de la demandada, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

Costas de esta instancia a la demandada. Regulo los honorarios profesionales de los letrados de la actora, en un 30% y los de la demandada, conjuntamente, en un 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, con más el IVA si correspondiera.

Así lo voto.

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

2) Costas de esta instancia a la demandada. Regulando los honorarios profesionales de los letrados de la actora, en un 30% y los de la demandada, conjuntamente, en un 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, con más el IVA si correspondiera.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (ID 768476, agravios ID 778039). Obra respuesta en tiempo oportuno de la contraparte (ID 788952). I. *Antecedentes*:

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. O. H. T. y, en consecuencia, condenó a N. S.R.L. a entregarle en el plazo de 10 (diez) días la documentación laboral y a

abonarle en idéntico lapso la suma de pesos trescientos treinta y un mil ochocientos veintiocho con cuarenta y seis centavos ($331.828,46), todo ello con más los intereses fijados en el considerando respectivo. Impuso las costas al demandado vencido. Reguló los honorarios profesionales. Disconforme con lo resuelto, interpuso el demandado recurso de apelación.

II. *Tratamiento de los agravios. Solución*:

Diré, ante todo e ingresando al tratamiento del recurso interpuesto, que tal como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191)".

Anticipo asimismo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja del apelante y que es desarrollado en el detallado voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, refiriéndome estrictamente al núcleo de los agravios, ello en honor a la brevedad y atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal.

Aclarado ello, y en punto a primer agravio del recurrente, ha de tenerse presente que bien puede advertirse de manera evidente de la lectura de la

actuación notarial agregada a fs. 3 - por la que se notificara al trabajador el despido dispuesto por la empleadora -el incumplimiento de la carga impuesta por el artículo 243 de la LCT, desde que, según la norma citada, estrechamente relacionada con el adecuado despliegue del derecho de defensa, recae sobre quien pone fin al contrato fundándose en una justa causa, la obligación de comunicarlo por escrito, mas con expresión suficientemente clara de los motivos de su decisión, la que tampoco pude ser objeto de posterior modificación.

En el caso, y si bien se hizo referencia a la finalización de la relación que el principal mantuviera con el "objetivo Hospital Regional", se advierten esenciales carencias que justifiquen en debida forma el despido operado, tal como el procedimiento preventivo de crisis (Ley 24013), o la acreditación del orden de despidos que impone el propio art. 247 invocado por aquella, entre otras. Quiero decir, la mera rescisión de un contrato, tal la escueta causal invocada, no puede bajo ningún punto de vista considerarse como suficiente para poner término a la relación laboral, si no es acompañada por otras causas que, debidamente probadas, sirvan de justificativos idóneos al distracto.

Luego, los cuestionamientos efectuados en el memorial recursivo no trascienden el marco de una oposición genéricamente discrepante con la del juzgador, quien ha interpretado la norma adecuadamente y decidido de acuerdo con su espíritu. Corresponde sea rechazado.

No tendrá mejor suerte el agravio que introduce la accionada respecto de la multa prevista en el art. 2 Ley 25323. También aquí se detecta una mera disconformidad de la apelante.

Pongo de especial resalto que la cuestión ha sido motivo de reiterados pronunciamientos anteriores en procesos de idéntica naturaleza, por lo que entiendo resulta procedente me remita sin más a lo que expresara unánimemente en aquellos.

Recuerdo aquí que la norma citada establece que "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, estas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago".

Tengo dicho en las oportunidades señaladas antes que surge aquí -entre quienes ostentan posiciones diversas- una primera disquisición en torno a la letra de la norma. Destaco que el objetivo perseguido por la misma "es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. La sanción no se vincula con la causa del despido: se castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo" (Grisolía, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", t. II, pág. 1105). Y lo reitero: "la conducta dilatoria".

Aún así, algunos sostienen que si se pagó no corresponde la aplicación de la multa, otros que si se

pagó, pero deficientemente debe afrontársela. En una posición intermedia se sitúan aquellos que en este último caso, optan por morigerar su monto, tal la facultad que otorga la parte final de la norma.

Reiteradamente he sostenido que, a mi juicio, el criterio a aplicar debe ser acorde al caso específico, resultando por tanto improcedente fijar una posición absoluta sobre la cuestión.

Se ha expresado: "Ahora, el artículo 2 de la Ley 25323, tiende a resarcir daños distintos e independientes de la cesantía en sí, ya que busca indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la Ley 24013. Esto es que pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de sus créditos, sin tener que padecer la pérdida de tiempo y los mayores gastos que implica el inicio de un proceso administrativo o judicial. En este caso observo que la demandada abonó la liquidación final, pero en forma parcial, tal como lo manifestara el magistrado de primera instancia. Luego, considero que la reparación debe ser integral, y no limitada, pues los mismos perjuicios le ocasiona al actor tener que reclamar por una diferencia salarial, que por el total de la indemnización. Ya que no habiendo obtenido una respuesta satisfactoria a sus intimaciones, tuvo que iniciar la presente acción (de la misma que lo hubiera iniciado por el todo), a fin de cobrar las sumas reclamadas. En consecuencia, corresponde confirmar el agravamiento en cuestión" (CNac. Apel. Trabajo, Sala

III, autos “Saraza, Víctor Hugo c/ Siat S.A. y otro s/ despido”).

Entonces, resulta que en el caso de autos el trabajador intimó correctamente, conforme manda la ley (ver fs. 9), y el empleador no pagó, y de hecho aquí estamos con un proceso incoado en el año 2018 (ver cargo fs. 17) –hace ya más de CUATRO años-, por lo que huelga aclarar que el litigio no solo no se evitó, sino que sin lugar a dudas la conducta dilatoria del empleador generó gastos y pérdidas de tiempo, y vaya que hablamos aquí de más de CUATRO AÑOS de proceso, en medio de una economía inflacionaria compleja, lo que resulta de público y notorio, razón por la que no me cabe duda alguna de que si la multa que está prevista en la norma ha de aplicarse, pues debe hacérselo en caso como el presente, sin que se adviertan además razones que lleven a morigerar la multa impuesta. Se rechaza el agravio.

Resta resolver lo atinente a las costas de la alzada, las que serán impuestas al apelante vencido por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Los honorarios profesionales se regulan conforme las pautas establecidas en la legislación especial –Ley XIII n° 4- en virtud de lo cual se fijan para el Dr. R. G. P. en el 30%, y para el Dr. J. A. G. H. en el 25%, en todos los casos sobre los correspondientes a la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por coincidir con la fórmula postulatoria de la Dra. Verónica Daniela Robert, adhiero a la misma.

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar la Sentencia nro. 119/22 de fecha 3 de agosto de 2022 en todas sus partes.

2) Costas de esta instancia a la demandada.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada al Dr. R. G. P. en un treinta por ciento (30%) y al Dr. J. A. G. H. en un 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.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de encontrarse en uso de licencia la Sra. jueza de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta y concordar en la solución del caso (Ley V-174-DJ, antes Ley 1130 y art. 274 CPCCCh, Ley XIII-5-DJ, Anexo A).

REGISTRADA BAJO EL nro. 75 DEL AÑO 2022
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"