En la ciudad de Trelew, a los 21 días de septiembre del año dos mil veintitrés, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Guillermo N. W. y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“R., C. C. c/ L. C. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 415 - Año 2023 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 18/08/2023.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. W. dijo:

I. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

(i) La Sentencia Definitiva recurrida.

El Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral Rural y de Minería de la ciudad de Rawson dictó la Sentencia Definitiva N°100/2023, con fecha 05/06/2023 (fs. 62/66). La misma —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada por la Sra. C. C. R. en contra de L. C. SA, condenándola a que abone a la actora en el plazo de diez días la suma de $1.508.864,44 con más los intereses determinados en el considerando respectivo, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda. También impuso las costas en un 80% a la demandada y en un 20% a la actora y reguló honorarios.

Conforme surge del informe de actuario de fecha 11/07/2023 (fs. 77), la citada resolución fue apelada por la parte demandada mediante el escrito ID 1108726 (09/06/2023, fs. 67), recurso concedido el 13/06/2023 (fs. 68), fundado en el escrito ID 1120058 (21/06/2023, fs. 69/70vta.), cuyo traslado dispuesto el 23/06/2023 (fs. 71) fue contestado por la contraria por el escrito ID 1131454 (28/06/2023, fs. 72/73vta.).

(ii) El recurso de apelación de la demandada.

En su primer agravio, el recurrente cuestiona que la sentencia haya considerado justificado el despido indirecto de la trabajadora con fundamento en la Resolución Conjunta MTEySS/MMGyD N° 3/2020 por cuanto el mismo nunca entró en vigencia.

Señala que una norma entra en vigor desde su publicación y que la norma que aplicó la Magistrada nunca se publicó, según el art. 17 de Ley 26.122, el art. 5 del Cod. De Vélez y art. 5 del Código Civil y Comercial. Argumenta que la confusión pudo haber tenido su génesis en los distintos medios de comunicación, en donde informaban la existencia deuna resolución conjunta entre el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad que dispensaría a los trabajadores con hijos menores de 6 años a cargo a concurrir a su puesto de trabajo mientras dure el

aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) con goce íntegro de sus haberes. Cita enlaces de los medios de comunicación.

Afirma que la inexistencia de encuadre jurídico que dispensara a la trabajadora a concurrir a su lugar de trabajo fue advertida por su parte. Señala que se puede observar del intercambio epistolar previo al distracto, que su parte le requirió a la actora que indique en qué norma fundaba su pretensión de licencia paga, ya que ni la LCT ni el CCT, ni las Resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo amparaban su pretensión.

Agrega que la misma actora fue quien expresó en su demanda y en el intercambio epistolar que se encontraba a disposición de la empleadora para laborar en forma remota y no obstante a ello, esa modalidad de trabajo era facultativa de su parte, siempre y cuando fuera posible. Fundamenta que su parte actuó de absoluta buena fe y le otorgó una licencia superior a la correspondiente, la cual se justificó por el pedido especial de viajar a la ciudad de Buenos Aires.

Expresa que su parte contempló la situación de la actora y que más allá de la postura ética y moral que cada uno pueda tener al respecto, nos encontramos en un marco regulatorio de normas que son las que nos otorgan derechos y obligaciones por lo que –entiende- no resultó lógico para su parte continuar pagando un sueldo sin la principal contraprestación del contrato de trabajo.

Luego señala respecto a la fecha de ingreso de la actora, que la misma no tiene relevancia en cuanto no fue motivo de distracto, ni puede ser aplicable el art. 1 de la Ley 25.323 por falta de indemnización.

Por último, en cuanto la categoría y remuneración, su parte entiende que con la prueba producida quedó establecido que la actora cobraba correctamente su salario por las tareas que cumplía y que no le corresponde la categoría por ella invocada.

(b) Contestación de la actora.

La parte actora contesta la expresión de agravios mediante escrito ID 1131454 (fs. 72/73 vta.). Señala que el argumento de la recurrente carece de sustento normativo por resultar falsa. Fundamenta que, como surge del intercambio telegráfico mantenido entre las partes, fundó su derecho en la normativa imperante en materia de Covid-19 al momento de los hechos. Señala que en el marco de dicha normativa fue que se amparó para reclamar la asignación de tareas de manera remota, como estaba permitido, debido a la necesidad de cuidar a su hijo, no teniendo a nadie que pudiera hacerlo y de esa forma fue entendido por la Sentenciante de grado.

Relata, como reconoce la propia accionada, que nunca se negó a prestar tareas sino que, al amparo de la normativa imperante durante el año 2020, ofreció hacerlo de manera remota, como lo estaba permitido legalmente. Manifiesta que dicha normativa debe ser interpretada de manera armónica con las demás normativas de trabajo dentro del marco de la buena fe

que rige en las relaciones laborales entre las partes. Agrega que no quedó acreditado lo dicho por la demandada en cuanto al lugar especialmente acondicionado referido, porque en la realidad nunca sucedió. Manifiesta que las irregularidades por parte de la demandada a lo largo de la relación fueron permanentes y sostenidas en el tiempo, habilitando a la Sra. R. a considerarse despedida con justa causa.

En cuanto la segunda queja, señala que ello quedó demostrado en autos, y así lo entendió la Sentenciante, esto es, que la relación laboral inició en julio de 2018. Respecto a la última queja argumenta que la recurrente no realizó una crítica concreta y razonada.

II.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Despido indirecto – falta de sustento jurídico.

1.- La demandada recurrente cuestiona la sentencia de grado por cuanto sostiene que carece de sustento jurídico dado que la Resolución MYTEy SS/MMGy S N° 03/2020 no se encontraba vigente por falta de publicación. También señala la inexistencia de encuadre jurídico que justifique la pretensión de licencia paga solicitada por la actora–con motivos de cuidado de su hijo con enfermedad de riesgo– en pandemia, ya que ni la LCT, ni el CCT, ni las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo amparaban tal pretensión.

Al momento de resolver, la Magistrada de grado consideró que *"…la trabajadora se encontraba amparada por los términos de la Resolución Conjunta MYTEy SS/MMGy S 3/2020 y en consecuencia, estaba dispensada del deber de cumplir tareas, con goce íntegro de haberes. No podemos olvidar que estas normas protectorias de la salud de la población en el contexto de emergencia por la pandemia de la COVID 19, tendían a la preservación de la salud de las personas, y en el caso de los niños menores de 6 años, no escolarizados, la resolución conjunta referida protegió a este sector acordando a una de las personas del hogar la dispensa referida, con goce de haberes. En consecuencia, la afirmación de la accionada referente a que no tenía la trabajadora derecho a no prestar sus tareas no resultó acertada, ya que el ASPO se encontraba vigente para septiembre de 2020, y lo estuvo hasta el dictado del DNU 956/2020, (30/11/2020), que reemplazó el ASPO por el DISPO. En consecuencia, los descuentos de haberes correspondientes a los meses de septiembre de 2020 (proporcionales), octubre de 2020 y noviembre de 2020 que no le fueran abonados a la accionante, se encuentran indebidamente impagos. No así los correspondientes a diciembre de 2020 y hasta el despido, puesto que la dispensa citada no se encontraba vigente"* (ver considerando fs. 64 vta. tercer y cuarto párrafo)". Asimismo, consideró que *"la falta de pago de dos meses y medio de salario, sumas estas de evidente carácter alimentario, configura injuria suficientemente grave como para que la trabajadora se considere despedida"* (ver sentencia, fs. 65 tercer párrafo).

Al respecto, debo advertir que —constatadas las fuentes oficiales— la Resolución MYTEy SS/MMGy S N° 03/2020 careció de publicación, por lo que en ese punto le asiste

razón al apelante, esto es, que dicha normativa nunca entró en vigencia, por ende no resulta aplicable al caso bajo estudio.

2.- Ahora bien, sin perjuicio de ello, cabe señalar que la parte recurrente con su impugnación puso en crisis el criterio de la Magistrada de grado y con ello abrió la competencia revisora de esta Alzada (conf. STJCh, SI Nº 20/SCA/2010; esta Sala, SICA Nº 06/2011, entre muchas otras). Si bien en tal rol el Tribunal debe ceñirse a los puntos objetados (conf. doc. art. 280 del CPCC), al abordarlos le asisten facultades idénticas a las del órgano previo, siéndole dado utilizar fundamentos diferentes a los invocados por las partes y aún por quien resolvió en la instancia anterior para dirimir la cuestión (esta Sala, SDC Nº 09/2014; SDL Nº 17/2013; SIF Nº 29/2013; entre otras).

Así, a los fines de analizar el presente caso, considero que corresponde rememorar el modo, las circunstancias, y el contexto en el que el vínculo laboral de la Sra. C. R. con La C. S.A. finalizó. Para ello, debo apuntar los siguientes hechos que surgen de las comunicaciones entre la trabajadora y su empleadora, así como de la documental acompañada - que fue reconocida por la empresa con excepción del manual y de la planilla de control de personal - que no tiene significación para el análisis del conflicto - (fs. 21):

(i) La relación laboral de la Sra. C. R. con La C. S.A. se inició en el año 2018, señalando la sentencia que ello ocurrió el día 01/07/2018 (fs. 64, primer párrafo), sin perjuicio de su cuestionamiento en el recurso de apelación, que se revisará posteriormente.

(ii) Que el día 18/02/2020, la Sra. R. dio a luz a su hijo E. N. R. Conforme surge del Acta de nacimiento (fs. 479 del expte. digital), el mismo fue registrado con su madre como el único vínculo parental. Asimismo, recién nacido Eloy, le diagnosticaron una cardiopatía congénita compleja, por la que fue derivado de urgencia al Hospital G. de Buenos Aires para su tratamiento quirúrgico (ver historia clínica digitalizada y sentencia, fs. 64 último párrafo).

(iii) En fecha 13/09/2020 la Sra. R. regresó con su hijo a la zona y debió efectuar el aislamiento obligatorio hasta el día 26/09/2020 en virtud de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el COVID-19 (conf. art. 7 del Decreto Necesidad Urgencia N° 260/2020).

(iv)De la contestación de la demanda (fs. 22, sexto párrafo) surge que existió un intercambio de correos electrónicos entre las partes cuando R. regresó a la ciudad, por medio del cual la trabajadora informó las circunstancias de su hijo, remitió los correspondientes certificados médicos y propuso realizar sus tareas de forma remota.

(v) La empleadora, en fecha 22/10/2020 remitió a la trabajadora una carta documento donde, aún refiriéndose al certificado médico de la pediatra Dra. S. H. y la situación del hijo de R., le comunicó que no se justificarían las inasistencias al no estar prevista en el CCT ni en LCT la interrupción de tareas con goce de haberes y le informó que se procedería

al descuento de sus haberes. Asimismo, le notificó que se evaluarían medidas disciplinarias por su incumplimiento, y se la suspendió por 8 días dado que debía retomar sus tareas el 26/09/2020 y recién notificó a la empresa el 13/10/2020.

(vi)El 27/10/2020 la trabajadora rechazó la comunicación de la empleadora mediante carta documento, agregando que *"...Conforme circunstancia de ser madre de un bebé de alto riesgo, el martes 29/09/2020 presenté Certificado Pediatra Dra. S. del Hospital G. y de la Pediatra Local M., del Hosp. Sta. T., ambas indicando lactancia materna por un año y asilamiento estricto de la suscripta atento a la condición médica del bebe. Finalmente el día 13/10/20 remití Certificado de la Medica Pediatra S. H. M-P- X. quien reitera la indicación de aislamiento preventivo de ambos"*.

(vii) En respuesta, en fecha 03/11/2020 la empleadora rectificó por carta documento la suspensión disciplinaria en virtud de haber acreditado los avisos de sus ausencias y, por otro lado, ratificó la falta de justificación de tales ausencias señalando que el DNU 260/2020 y la Resolución 207/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no contemplaban su situación, y que las condiciones de trabajo de la empresa no constituían un riesgo alguno por COVID-19, por lo que los días no trabajados desde el 26/09/2020 no iban a ser abonados. En esta misma comunicación también le solicitó a la actora que de existir alguna norma que contemple la situación se la informe para poder evaluar su pretensión.

(viii) El 15/12/2020, la empleadora le remitió una nueva comunicación postal a R., intimándola a que, atento el tiempo transcurrido, se presente a retomar sus tareas, bajo apercibimiento de considerarla en abandono de trabajo.

(ix)En fecha 18/12/2020, la trabajadora rechazó por carta documento la anterior misiva, y negó que las ausencias se encontraran injustificadas "*toda vez que en el contexto de la situación de emergencia sanitaria me he visto obligada a atender la situación particular de mi hijo recién nacido el que adolece de una cardiopatía que exige cuidado especial y permanente de mi parte de acuerdo a las prescripciones médicas e historia clínica que oportunamente le fueron entregadas"*. Asimismo, intimó al correcto registro de la relación laboral, e intimó el pago de diferencias salariales.

(x) El día 30/12/2020 la empleadora señaló, por carta documento, que las ausencias no se encontraban justificadas, indicó que la actitud de la trabajadora era rupturista y reticente a cumplir sus tareas, que se cumplieron los protocolos sanitarios, y negó adeudar remuneraciones.

(xi)El 11/03/2021 la trabajadora comunicó por carta documento que se encontraba dispensada de prestar tareas atento el cuadro de salud de su hijo y la normativa reseñada en la misiva. También se puso a disposición para que se le asignen tareas en el domicilio denunciado.

(xii) El día 29/04/2021, ante la falta de respuesta por parte de la empresa, la trabajadora remitió una nueva comunicación postal intimando a que le otorguen tareas en su domicilio y se le abonen los haberes pendientes de septiembre de 2020 a marzo de 2020, bajo apercibimiento de considerarse despedida.

(xiii) El 06/05/2021, ante el silencio de la empresa, la trabajadora remitió nueva carta documento donde se consideró despedida, por no habérsele dado tareas ni abonado las sumas intimadas.

(xiv) Ese mismo día la empleadora le comunicó a la Sra. R. que su situación no estaba prevista normativamente y que la sancionaba con 5 días de suspensión, intimándola a reintegrarse en el plazo de 2 días de concluida la medida disciplinaria dispuesta.

(xii) El 21/05/2021, la Sra. C. R. reiteró la pieza postal remitida el 6 del mismo mes, porque le fue devuelta por el C., dado que la empresa no retiró la misma, y tampoco en esta oportunidad la nueva misiva fue retirada por la empleadora.

(xiii) El 02/06/2021 L. C. SA despidió a la trabajadora por abandono de trabajo ante las ausencias injustificadas, lo cual comunicó a R. el 15/10/2021, respondiendo la trabajadora mediante pieza postal y memorando las comunicaciones del mes de mayo en las que se consideró despedida.

Esta reseña de antecedentes de la causa y del intercambio epistolar resulta útil para entender cómo se desataron los sucesos hasta arribar a la ruptura del vínculo laboral y cuáles fueron las causas que mutuamente se atribuyeron las partes. Esto es, la trabajadora denunció injuria laboral por falta de pagos de haberes basados en las ausencias que se encontraban justificadas en la legislación de emergencia sanitaria y la negativa de otorgamiento de tareas en forma remota que fueron solicitadas por su parte a La C. SA reiteradamente. Y, por otra parte, la empleadora demandada sostiene que el despido que decidiera la actora fue infundado, con sustento en que las inasistencias invocadas resultaban injustificadas ante la inexistencia de normativa que ampare tal pretensión.

3. Revisado ello, principiaré por discrepar con el apelante cuando sostiene que la solución del caso se encuentra limitada únicamente a las normas particulares que puedan resolver el tema de manera expresa, haciendo referencia a las normas de emergencia sanitaria en tanto entiende que la situación no se encuentra contemplada en la LCT ni en el CCT. Conforme desarrollaré a continuación, no es acertada esa apreciación.

En primer lugar, dentro de lo que se llama el Estado de Derecho Constitucional, los jueces deben dictar sus sentencias en el marco amplio establecido por la Constitución Nacional y Tratados Internacionales con jerarquía constitucional y no limitarse simplemente a subsumir los hechos en las normas existentes como una “mera boca de la ley”. En lugar de eso, deben interpretar el denominado bloque constitucional teniendo en cuenta tanto sus disposiciones explícitas como sus posibles interpretaciones expansivas. En

otras palabras, el Juez o Jueza no deben limitarse a aplicar la Constitución de manera mecánica, sino que debe interpretarla de manera dinámica e integrada.

El Juez o Jueza asume y confirma la fuerza normativa de ese bloque de principios y normas, lo que significa que reconoce su importancia fundamental en el sistema legal. Sin embargo, también se hace hincapié en que la decisión de quien resuelve es un acto de interpretación restauradora, lo que implica que renueva la Constitución en función de cada situación particular que está resolviendo. En resumen, es precisa una interpretación activa y contextual de la Constitución y el bloque convencional dentro del Estado de Derecho Constitucional (conf. Gil Domínguez, Andrés, ¿Es el control de constitucionalidad difuso una ficción?, LA LEY 2006-C, 1460).

En aquel Estado, entonces, el intérprete no solo puede recurrir a normas (o reglas) propiamente dichas al buscar la medida jurídica conforme a la cual solucionar un problema, sino que también tiene a su disposición a los principios jurídicos. Actualmente se acepta que el Derecho no está formado solamente por “reglas” sino que también se compone de “principios”, por lo que las primeras se deben interpretar de manera conjunta con los principios aplicables al caso, amén de los que son particulares para una rama especial del derecho, como sucede en el derecho laboral con el principio protectorio (art. 14 bis de la Constitución Nacional), el principio de conservación del empleo (art. 10 de la LCT), principio de buena fe (art. 63 de la LCT) y el principio de solidaridad (art. 62 de la LCT), entre otros.

Muchos son los autores que refieren a la aplicación de los principios en la interpretación de la ley. Entre ellos, podemos citar a Perelman que acertadamente sostiene que una de las notas más distintivas que permite hablar de una nueva etapa en la interpretación después de la Segunda Guerra, lo constituye el recurso a los principios generales del derecho. De igual manera lo hace Dworkin, quien frente al modelo de Hart, que reducía el sistema jurídico a un sistema de normas, opone su visión en donde el sistema jurídico aparece básicamente como un sistema de principios (conf. Vigo, Rodolfo, Implicancias de los principios en la teoría jurídica de Ronald Dworkin, en Filosofía del Derecho, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 1993). En palabras de Dworkin, los principios son “estándares, que no son normas, y que han 'de ser observados, no porque favorezcan o aseguren una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad” (Dworkin, Ronald, Los derechos en serio, Ariel Derecho, Barcelona, 1984, p. 72). Y, en la doctrina de Robert Alexy, los principios son “mandatos de optimización” porque mandan la mejor conducta posible según sus posibilidades fácticas y jurídicas (Alexy, Robert, Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica, en Doxa, N° 5, año 1988).

Como ha dicho la Dra. Klemermajer de Carlucci, “la armonización del ordenamiento continental sobre derechos humanos, en defensa de éstos, debiera ser el fruto de un diálogo con signo tutelar hacia el que fluyan las aportaciones de la jurisdicción internacional y de la jurisdicción nacional. La construcción del *corpus juris* y sus aplicaciones es el producto del pensamiento colectivo, expresión, a su vez, de convicciones, valores, principios y trabajos compartidos. Todos concurren a definir y consolidar las definiciones de la cultura común en materia de derechos humanos” (conf. La mujer en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, RDF 2013-III, 267; Cita: TR LALEY AR/DOC/5469/2013).

En síntesis, coincido con la estimada colega de esta Cámara de Apelaciones, Dra. Natalia Spoturno, cuando en una sentencia reciente ha ponderado esta cuestión y ha señalado que “el intérprete nunca opera con una norma aislada, sino que en realidad en su tarea se hace siempre presente el ordenamiento jurídico. Y esto es así dado que la admisión de los principios amplía notablemente la capacidad de respuesta del ordenamiento jurídico, a punto de posibilitar su cierre. Y en este punto cabe recordar que respetar el principio de "afianzar la justicia", enunciado en el Preámbulo de la Constitución y verdadero aspecto primordial de la tarea de quienes ejercemos la Magistratura, determina que debamos atender en la realización del derecho, a los principios amparados por la Constitución Nacional y que surgen de la necesidad de proveer al bien común” (conf. CAT, Sala A, SDL N° 08/2022).

Con ello, entonces, descarto que la solución de la presente controversia deba darle la espalda a los principios que se encuentran presentes en el derecho del trabajo y que permiten dar una solución justa al conflicto planteado.

4. Entrado a resolver la cuestión, entonces, considero que no puede pasarse por alto el contexto en el cual discurrieron los hechos. Así, debo detenerme para recordar lo que significó para nuestro país y para el mundo entero la excepcionalísima y delicada situación de emergencia sanitaria y de salud, principalmente durante los años 2020 y 2021, en virtud del denominado virus SARS-CoV-2 o COVID 19, que derivó en el dictado de una gran cantidad de normas a los fines de contener las consecuencias de ese mal. Esta fue, sin lugar a dudas, una época que atravesó y condicionó la vida de todos los seres humanos de este planeta, incluyendo sus actividades familiares, sociales, laborales, económicas, etc.

Es una circunstancia de público y notorio conocimiento los ingentes esfuerzos que ha realizado la totalidad de la comunidad local, nacional e internacional, para mitigar los daños de esta enfermedad que, igualmente, ocasionó una enorme cantidad de muertes y padecimientos a lo largo y ancho de nuestro planeta, donde —vale destacarlo— primó el temor generalizado de contraer este terrible mal.

La rápida propagación a nivel mundial del indicado virus motivó, incluso, la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) en el marco del Reglamento Sanitario Internacional, que tuvo por principal objetivo evitar condiciones de contagio, debiendo contribuirse a la prevención como herramienta útil en beneficio de la Sociedad (conf. esta Sala, SIL N° 06/2020).

Así, la vigencia de la situación de emergencia provocada por la pandemia motivó también el dictado de sucesivos DNU a nivel nacional que establecieron y prorrogaron la situación de "aislamiento social, preventivo y obligatorio", autorizándose la circulación solo de manera excepcional, respecto de las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia por el Gobierno Nacional (conf. CACR, Sala B, SIC N° 27/2020).

De esta manera, en el transcurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) y luego durante el distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO), se dictaron una serie de normas, verbigracia decretos de necesidad y urgencia, resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de la SRT, disposiciones administrativas, se firmaron y homologaron acuerdos entre asociaciones sindicales de trabajadores y cámaras de empresarios o empresas, en fin, una prolífera normativa y convenios, a los fines de regular las nuevas situaciones que se plantearon en virtud de la pandemia.

En definitiva, se vivieron durante muchos meses tiempos de incertidumbre, cuidados, miedos y, sobre todo, un notable esfuerzo y valentía por toda la sociedad que continuó, en la medida de sus posibilidades y disposiciones, llevando adelante sus actividades productivas, comerciales, laborales, etc. Lo cierto y principal, como anticipé, es poner el contexto adecuado a fines de analizar la situación que se ha planteado en autos, en tanto entiendo que es el verdadero sustrato que corona, explica y agrava la situación que justifica la injuria invocada.

5. En este marco, cabe recordar que la Ley 27.541 dispuso hasta el 31 de diciembre de 2020 la emergencia en materia sanitaria, mientras que el artículo 1° del Decreto N° 260/2020 amplió la emergencia pública por el plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de dicho Decreto. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en el ejercicio de las facultades conferidas por el art. 12 del Decreto N° 260/2020) emitió la Resolución N° 202/2020, que suspendió el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todas las trabajadoras que se encontraran en las situaciones descriptas en el artículo 7° del DNU N° 260/2020, con el alcance personal establecido en su artículo 2°, estableciéndose las obligaciones a las que debían someterse las partes.

Posteriormente, el día 16/03/2020 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó la Resolución N° 207/2020 que dispuso distintas medidas que afectan directamente a la cuestión aquí discutida.

Así, el artículo 1° de aquella resolución suspendió el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de 14 días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que —entre otros— se encuentren incluidos en grupos de riesgos que definió la autoridad sanitaria nacional, incluyéndose allí a **cardiopatías congénitas y diabéticos**; cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se tratare.

A su vez, el artículo 2° de aquella resolución señaló que las trabajadoras alcanzadas por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo debían —en el marco de la buena fe contractual— establecer con su empleador las condiciones en que sus tareas habituales u otras análogas pudieran ser realizadas desde el lugar de aislamiento. Este es, sin lugar a dudas, el espíritu que el administrador de la emergencia pretendió imponer en el contexto de pandemia: que las partes de la relación contractual pongan razonablemente su mayor esfuerzo para permitir la continuidad de las tareas.

Finalmente, el artículo 3° de aquella resolución señaló con claridad que, mientras durara la suspensión de clases en las escuelas, se consideraba justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. Tales medidas fueron prorrogadas por la Resolución 296/2020; 207/2020; 1001/2020, etc.

Por otra parte, en fecha 29/11/2020 se dictó el DNU 956/2020 –que instituyó distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO–) y su art.23 estableció: "*Toda vez que la mayor tasa de mortalidad a causa de COVID-19 se verifica en personas mayores de SESENTA (60) años, los trabajadores y las trabajadoras mayores de esa edad están dispensados y dispensadas del deber de asistencia al lugar de trabajo en los términos de la Resolución N ° 207/20, prorrogada por la Resolución N ° 296/20, ambas del Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social de la Nación. Igual dispensa y en los mismos términos se aplica a embarazadas y a personas incluidas en los grupos en riesgo según fueran definidos por el Ministerio De Salud de la Nación, y* ***a aquellas personas cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado de niños, niñas o adolescentes"*** (la negrita me pertenece).

En el contexto fáctico y normativo señalado, entonces, no hay dudas que la Sra. R. reunía los requisitos que le exigía el art. 3 de la Resolución N° 207/2020 y el DNU 956/2020, dado que la presencia de la actora en su hogar resultaba indispensable para el cuidado a su hijo que padecía una enfermedad de alto riesgo, conforme lo acreditaban los diversos certificados médicos acompañados en la empresa. Entonces, el argumento de la quejosa relativo a que el DNU 260/2020 y su respectiva reglamentación la Resolución N° 207/2020

(ver carta de documento de fecha 03/11/2020 y contestación de demanda) no contemplaba la situación de la actora —la dispensa de prestar tareas por el cuidado de un familiar enfermo— resulta inatendible.

Digo esto porque, a la luz de la normativa vigente al tiempo del despido indirecto (21/05/2021) y —tal lo mencioné en párrafos anteriores— a tenor del art. 23 del DNU 956/2020, lo trascendente no eran las actividades escolares, sino que la presencia de la persona trabajadora en el hogar resultare fundamental para el cuidado del niño, niña o adolescente. En consecuencia, considero que la demandada no efectuó un ejercicio razonable de sus facultades organizativas de la empresa dentro del marco jurídico y de pandemia existente, dejando de lado los principios de buena fe y conservación del empleo.

En virtud ello, si bien la Resolución N° 03/2020 en la que se fundó el resolutorio en crisis no se encontraba vigente, de acuerdo a la normas antes mencionadas, no quedan dudas que la trabajadora se encontraba dispensada de concurrir a su lugar de trabajo por las razones invocadas, con goce íntegro de sus remuneraciones, y al menos exigió una conducta superadora de la crisis por parte de la empleador, esto es, realizar los esfuerzos necesarios —dentro de la buena fe contractual— para posibilitar la prestación de tareas de manera remota.

6. Esa conducta también era esperable en tanto se encontraba en juego el derecho a trabajar de la Sra. R., a hacerlo en condiciones dignas y equitativas y a la protección contra el despido arbitrario, que se encuentran presentes en nuestra Constitución Nacional en sus artículos 14 y 14 bis; así como también el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y diversas declaraciones específicas de parte de la Organización Mundial del Trabajo, como por ejemplo, los Convenios N° 103 y 183 sobre la protección de la maternidad y el Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Es relevante igualmente señalar como pauta interpretativa, que el art. 11 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer”, con jerarquía constitucional en nuestro país, establece que los Estados partes —y todos sus poderes involucrados, incluido el Poder Judicial— deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo; exigiendo que se tomen medidas para prohibir —bajo pena de sanciones— el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; pretendiendo que éstos alienten el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Debe sumarse también, que en este caso se trata de una mujer que se encuentra mencionando un motivo de enfermedad en un familiar a su cargo como justificación de su ausencia en el lugar de trabajo, mas con predisposición para realizar tareas remotas en época de pandemia. Con ese escenario es relevante recordar que esta Sala que integro ya ha dicho que en casos así se debe priorizar el principio protectorio laboral, donde la trabajadora es un sujeto de preferente tutela, en una situación de extrema vulnerabilidad, como es el caso de la enfermedad de un hijo menor de edad, que le impide prestar tareas. En estos casos, el empleador debe actuar con sumo respeto de los derechos de la trabajadora, colaborando para que la situación de salud sea restablecida, solidarizándose con su situación; y, por ello, debe analizarse con suma prudencia la conducta del empleador y su licitud, en especial cuando expulsa al trabajador de la empresa, o adopta actitudes que pueden resultar mortificantes como lo es el no pago del salario o la amenaza de despedirla por abandono del trabajo. Lo prioritario y fundamental en estos casos es el bienestar de la persona humana que trabaja, y no el beneficio empresario. Por ello, atendiendo a los bienes que deben protegerse en estos casos, no cabe la menor duda de que corresponde consolidar firmemente la protección de la trabajadora en situación de doble vulnerabilidad, quien no debe estar sujeta a ninguna consecuencia perjudicial derivada de la enfermedad de su hijo; debiendo tener presente el empleador que por tratarse la trabajadora de un sujeto de preferente tutela constitucional deberá cuidar que sus decisiones no resulten discriminatorias y/o mortificantes para ella (conf. CAT, Sala B, SDL N° 05/2017).

Como dije, se trata también de un caso de una familia monoparental, como surge del certificado de nacimiento de Eloy. Con todo ello, no creo que pueda escindirse la situación de salud del niño involucrado, derecho que constituye un valor primordial en nuestro ordenamiento jurídico, encontrándose reconocido en los tratados internacionales con rango constitucional (confr. art. 75, inc. 22 de la CN), entre ellos, en cuanto a la salud, en el artículo 12, inciso c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en los artículos 4º y 5º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; en el artículo 6º, inciso 1º, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el artículo 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. xi; y, en el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros; mientras que, en relación al niño, en varios artículos de la Convención sobre Derechos del Niño (arts. 3, 6, incisos 1 y 2, 23, 24.1, 27, inciso 1).

No es en vano entonces destacar que, en estos casos, el género que engloba la protección de la mujer, los niños, niñas y adolescentes y otros sujetos especialmente tutelables, es el de “vulnerabilidad”, agregando que, cuando estamos en presencia de la conjunción de dos o más de estas condiciones —en el caso de C. R., mujer trabajadora, al cuidado de un niño de 7 meses de edad con una enfermedad de alto riesgo—, se trata de un caso de

“interseccionalidad”, definido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la confluencia respecto de una misma persona o grupo de personas de la violación de diferentes tipos de derechos y como víctimas de discriminación, lo que potencia el efecto devastador a la dignidad humana de las personas que las sufren y provoca violación de derechos más intensa y diversa que cuando las mismas se configuran respecto de un solo derecho [conf. CIDH, Caso empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesús y sus Familiares vs. Brasil (2020); Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile (2012), “González Lluy v. Ecuador” (2015); “I.V. vs. Bolivia”; Crenshaw, Kimberlée (1989), “Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of anti discrimination doctrine, feminist theory and anti racist politics”. University of Chicago Legal Forum, 140, pp. 139-167. Crenshaw, Kimberlée (1991). “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”. Stanford Law Review, 43(6). Combahee River Collective, 1982. “A Black feminist statement”, in Gloria T. Hull et al. (eds.), All the women are white, all the black are men, but some of us are brave (New York: Feminist Press), 13– 22. Davis, Angela (1981). Women, Race and Class. New York: Random House. Hooks, bell, 1982. Ain’t I a woman. Black women and feminism. London: Pluto Press. Lorde, Audre, 2007. “Age, race, class, and sex: Women redefining difference”, in Sister outsider: Essays and speeches by Audre Lorde. Berkeley: CrossingPress, 1984].

A la luz de lo señalado en este punto, entonces, la lectura que corresponde realizar sobre los hechos acreditados es mucho más amplia e integradora que la que propone la recurrente, circunscripta a la regulación citada en la sentencia en crisis, que no admite — sin perjuicio del error— revocar el fallo apelado.

7. Por otro lado, no puedo dejar pasar por alto que la Sra. C. R., en el contexto ya descripto, puso a disposición su fuerza de trabajo para realizar sus tareas de forma remota. Ello, lo comunicó mediante correos electrónicos y a través de los diferentes telegramas a los fines de que se le asignen tareas en su domicilio.

Además del ya citado art. 2° de la Resolución 207/2020 del Ministerio de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de obrar dentro de la buena fe contractual en la posibilidad de establecer condiciones de trabajo remoto, tengo presente que puede ser de aplicación analógica a la cuestión el artículo 212 de la LCT en cuanto establece que en casos en donde el trabajador se encuentre imposibilitado —en forma parcial o total— de desempeñar las tareas que venía cumpliendo, el empleador debe revisar la posibilidad de asignarle un puesto acorde a sus posibilidades. En este ámbito, recuerdo, es carga de la prueba del empleador acreditar que no existen tales posibilidades, contexto en el cual apunto que la testigo H. (fs. 47) señaló que la Sra. R. realizaba, entre otras, tareas administrativas, las que se presumen, por no existir prueba en contrario, que podían ser realizadas de manera remota. Lo mismo dijo la testigo S. (fs. 50) al señalar que fue capacitada en tareas

administrativas en virtud de su situación de embarazo que le impedía estar en la planta. El testigo A., según pude revisar en el sistema Webex (fs. 56), también señaló que R. era empleada administrativa, aunque no tuvo mucho trato con ella ni compartió mucho tiempo, hasta que se fue con licencia por maternidad (conf. CAPM, SDL N° 52/2016; SDL N° 74/2013 con cita a CNTrab., Sala VI, 03/07/91, DT, 1991-B-1662).

En este punto encuentro altamente relevante la declaración de la testigo V. H., según pude revisarla por el sistema Webex (fs. 55), quien refirió ser empleada de la demandada y trabajar en la parte administrativa de la empresa. Dijo la testigo que R. realizaba tareas administrativas, como por ejemplo pasar planillas de personal (minuto 1:30 en adelante). Señaló que R. estuvo trabajando con ella en el sector, y que la ayudaba con la carga de horas de personal. Indicó que la actora pidió el cambio de sector por su embarazo y ella no tuvo problema. Reveló que la oficina donde se hacía el trabajo administrativo era un lugar frío y trabajaba allí también la testigo. Incluso refirió que a veces R. iba solo un par de horas porque no había más tareas que realizar y

no tenía sentido que esté sentada allí, estando embarazada. Dijo que esas tareas las hizo hasta que se fue por licencia por maternidad. Expresó que el bebé de R. tuvo problemas, que viajó a Buenos Aires, y que cuando la actora regresó a la zona tuvo que hacer la cuarentena, y después ya no volvió más pero que desconocía los motivos. La testigo H. también refirió haberle llevado trabajo a su casa a la Sra. R., porque ella estaba en la postura de que le lleven y busquen el trabajo a su domicilio, aunque no recuerda si fue antes o después de la licencia por maternidad (minuto 7:04 en adelante).

Es decir, de todos los testimonios, pero particularmente de este último, encuentro que la Sra. R. podía realizar tareas administrativas, que de hecho las realizó antes de su licencia por maternidad y que la empresa accedió en algún momento a que las mismas sean realizadas en el domicilio de la trabajadora, al haberle llevado trabajo a la casa. Por tanto, la imposibilidad del trabajo remoto en este caso no era tal sino una decisión de la empresa de no continuar esta práctica. Del testimonio de la Sra. H. puedo inferir, también, que la oficina de administración no era un lugar donde se garanticen las condiciones de aislamiento como la demandada aseguró en el intercambio epistolar, en tanto la actora trabajaba otra gente en el sector, no habiendo referido la testigo ningún tipo de preparación en este sentido para recibir a la Sra. R. nuevamente en el sector. Es decir, encuentro probado que no solo la trabajadora podía realizar trabajo remoto, sino que la empresa no hizo ningún tipo de ajuste que permita, en el contexto descripto, continuar la relación laboral con la trabajadora.

En este marco, recuerdo que el Dr. De Lazzari en un voto propio en un fallo de la Suprema Corte Bonaerense, introdujo el concepto de "acomodación razonable" como una obligación legal del empleador, que implica que éste debe tomar medidas justas y

equitativas para conciliar una acción o inacción requerida por un trabajador, en conflicto con el ejercicio de un derecho, a menos que esto ocasione una carga excesiva. Hay ciertos límites a esta obligación, que incluyen la necesidad empresarial (cuando la tarea del trabajador responde a una necesidad organizativa o de servicio imperiosa), la buena fe (se espera que ambas partes intenten resolver el conflicto de manera justa) y la carga excesiva (cuando cumplir con la solicitud del trabajador resultaría en un costo significativo o afectaría el servicio o derechos de terceros). Así, quien busca excepciones a esta obligación debe demostrar —de manera precisa— por qué se justifica, y esto generalmente recae en el empleador, dado que está en una mejor posición para hacerlo. En resumen, el empleador debe demostrar que existe una carga excesiva que justifique no cumplir con la acomodación razonable (conf. SCBA, LP 107323 S 03/12/2014, “B., R. E. contra A. B. (S.E.B.) s Despido”, Sumario JUBA B58131, con cita a Juan Martín Vives, "La acomodación razonable de las prácticas religiosas en el ámbito laboral. Su posible aplicación al derecho argentino"; Suplemento de Derecho Constitucional, Rev. La Ley, nº 4, junio de 2012).

Es necesario recordar también que en la relación laboral existe un deber fundamental de buena fe que se aplica para ambas partes, en todas las etapas, desde la celebración hasta la terminación del contrato, de acuerdo con el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este deber implica que tanto el empleador como el trabajador deben actuar con lealtad, probidad y claridad, evitando cualquier tipo de reticencia, abuso o malentendido. Además de los aspectos económicos de la relación laboral, hay elementos éticos y personales esenciales, como la confianza mutua, el respeto, la fidelidad y la lealtad, que deben ser observados por ambas partes. Esto se basa en la compleja trama de relaciones que la ley establece entre el empleador y los trabajadores (conf. Luis María Stefanelli, "La injuria como causal de rescisión del contrato de trabajo", p. 61; CAPM, SDL N° 57/2013).

Por el contrario, entiendo que la empleadora realizó un análisis literal y erróneo de la normativa vigente en contexto de pandemia, donde no solo negó a la actora la posibilidad de otorgarle tareas de forma remota sin fundamento alguno, sino que también efectuó el descuento de los haberes y la suspendió como medida disciplinaria, teniendo a su alcance las herramientas para sortear los obstáculos. Por consiguiente entiendo que ello importó un comportamiento ilegítimo por parte de la empleadora que tuvo la capacidad de afectar gravemente los derechos reconocidos tanto a la madre en su condición de trabajadora como a la salud de su bebe.

No está demás destacar que la delicada situación de salud que la trabajadora invocó sobre su hijo no fue jamás desconocida, en tanto la patronal omitió ejercer la facultad que le asiste según el art. 210 de la LCT, ya que en ningún momento cuestionó ni controló lo comunicado por la trabajadora en cuanto los certificados médicos de la Pediatra Dra. S. del Hospital G., de la Pediatra Local M. del Hosp. Sta. T. y de la Medica Pediatra S. H. que indicaban

asilamiento estricto de la trabajadora atento a la condición médica de su bebe (conf. CAT, Sala B, SDL N° 54/2018, con cita a CNAT, sala X, 31-08-2005, D.T. 2006-129; id., sala I, 21-11-2000, D.T. 2001-984).

Reitero, entonces, que no surgen acreditados los fundamentos por cuales la empresa se encontraba imposibilitada de otorgarle a la actora tareas con modalidad de teletrabajo en virtud del principio de conservación de empleo, sino que —por el contrario— se encontraba a su disposición hacerlo (conf. art. 10 de la LCT). Es que recuérdese que en esa época los empleadores tenían el deber de disponer las medidas necesarias para disminuir la presencia de los trabajadores y trabajadoras en el establecimiento, adoptando a tal fin las medidas necesarias para la implementación de las modalidades trabajo a distancia (conforme art. 2 Resolutorio 207/2020). Asimismo, tampoco observo que la empleadora haya acreditado las condiciones del lugar de trabajo de la Sra. R. para poder trabajar en forma cuidadosa y responsable en contexto de Pandemia-Covid-19, como dije en relación a la testigo H.

8. Por otro lado, destaco las contradicciones en que incurrió la empleadora al pretender garantizar condiciones de salubridad y aislamiento en esas condiciones, es decir, trabajando aisladamente en una oficina administrativa, mas niega la posibilidad de que esas mismas tareas sean desarrolladas de manera remota desde su casa; amén de que la testigo H. señaló que ello se hizo en alguna ocasión. Es decir, no se alcanza a explicar qué tareas podía realizar en la empresa, de manera aislada, que no podían desarrollarse remotamente desde su casa mediante el uso de los sistemas que fueron tan utilizados en la época de pandemia (aplicaciones de zoom, whatsapp, etc.).

Otra conducta de la patronal que encuentro cuestionable son las intimaciones de abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la LCT que le realizara a la empleada. Con ello tengo que recordar que, para que se configure el referido abandono, se requiere (a) que exista una falta de asistencia al trabajo sin aviso y, en consecuencia, sin justificar; (b) que se produzca una intimación por parte del empresario para que el trabajador reanude sus tareas; (c) que el trabajador haga caso omiso de esta intimación y persista en su actitud de no concurrir a su trabajo sin dar razón oportuna para ello; y (d) que el apercibimiento para considerar consumado el definitivo abandono del empleo se haga efectivo, poniéndolo en conocimiento del trabajador (conf. CAT, Sala A, SDL N° 10/2021).

Como ha dicho el Superior Tribunal provincial, no debe confundirse el abandono de trabajo con las inasistencias, si éstas son solo faltas al trabajo con deseo de reintegrarse al mismo. Para que exista abandono de trabajo, la conducta del empleado debe revelar su intención de no regresar más a la ocupación. En definitiva, lo que se requiere para que se configure el abandono de trabajo, es que medie una intención inequívoca del trabajador de poner fin a la relación laboral que lo vincula con la patronal, y que esa intención se manifieste en forma también que no admita dudas, debiendo a su vez la patronal agotar los

medios tendientes a dejar bien en claro esa voluntad del trabajador (conf. STJCh, SDN° 03/SRE/2008).

Como se ha visto en el caso, en ningún momento puede interpretarse que la Sra. R. haya faltado sin aviso, que no haya justificado sus faltas y que haya persistido en una actitud de ausentarse de su trabajo sin motivo. Por lo tanto, considero que la intimación cursada en los términos de "abandono del trabajo", amén de que es técnicamente incorrecta, dispuso toda una carga subjetiva amenazante para una persona vulnerable que se vio en la necesidad de guardar aislamiento absoluto por indicación médica en protección de su hijo recién nacido, mas se encontraba dispuesta a seguir cumpliendo sus obligaciones laborales de manera remota.

Más contradictorio aún y desprendido incluso de las circunstancias que se venían desarrollando con la trabajadora, es la intimación de la patronal de fecha 02/06/2021 y el despido de fecha 15/10/2021 por aquella causa, cuando la trabajadora ya había comunicado la finalización de la relación de trabajo con fecha 06/05/2021, lo que reiteró el día 21/05/2021.

9. De esta manera, es preciso señalar que la conducta adoptada por la empleadora, al negar a la Sra. R. la licencia para eximirse de presentarse en su lugar de trabajo y hacer tareas remotas, a efectos de posibilitar el cuidado de su hijo de 7 meses, con una enfermedad de alto riesgo, en un contexto de pandemia COVID-19, procediendo al descuento de los haberes, suspensiones e intimaciones por abandono de trabajo, importa un comportamiento manifiestamente ilegítimo y arbitrario.

Por consiguiente, concuerdo con la Magistrada de grado que el descuento de haberes —sumas de carácter alimentario— por las ausencias justificadas en los mencionados certificados médicos, configura injuria suficientemente grave como para que la trabajadora se haya considerado despedida.

Por todo lo expuesto, propicio al acuerdo rechazar el presente agravio.

10. Siguiendo con el análisis de los agravios vertidos, en lo que respecta a la fecha de ingreso de la actora, la categoría y la remuneración, dado que la recurrente plantea un mero disenso con lo resuelto por la Magistrada de grado, sin que importe un ataque directo y objetivo de los argumentos desarrollados por la juzgadora, no puedo más que proponer al acuerdo la deserción de los presentes agravios. Ello en tanto el recurrente no ha cumplido con la carga impugnatoria de incluir una crítica concreta y razonada a la sentencia definitiva, ya que —como ha dicho el Superior Tribunal— ello no se consigue si no se puntualiza, como en el caso, cada uno de los pretendidos errores, omisiones o demás deficiencias que se le atribuyen a la resolución, a través de un análisis pormenorizado de la misma (conf. STJCh, SI N° 69/SCA/2014).

III.-<u>Síntesis de la solución a proponer.</u>

Por todo lo expuesto y razonado, propicio al Acuerdo confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de agravios con costas de segunda instancia a la demandada recurrente perdidosa (conf. art. 69 del CPCC).

Atento a la extensión, mérito, eficacia y resultado que arrojan los trabajos profesionales cumplidos en esta segunda instancia, estimo adecuados regular los honorarios a favor del letrado apoderado de la actora, Dr. W. M. C. D., en la cantidad porcentual equivalente del 5,88% y al letrado apoderado de la parte demandada, Dr. E. P., en el 3,15%, plus procuratorio incluido, del monto de condena a liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia (arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4), con más el I.V.A. pertinente.

Finalizo el tratamiento y a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Aldo L. De Cunto dijo:

I.- La claridad de la reseña que efectuara el Sr. Magistrado antes sufragante respecto de la sentencia de fs. 62/66, así como de la expresión de agravios que vertiera la demandada recurrente mediante escrito ID 1120058 (fs. 69/70 vta.), me eximen de reiterar el relato, por lo que me remito a la misma en homenaje a la brevedad, sin perjuicio de lo que se reseñará al tratar la impugnación.-

1) La recurrente en su primer agravio sostiene que la sentencia carece de sustento normativo por cuanto señala que la magistrada fundó su resolutorio en una norma inexistente. Fundamenta en que la Resolución MYTEy SS/MMGy S N° 03/2020 carecía de publicación por lo que se entiende que no se encontraba vigente. Por otra parte, manifiesta que su parte advirtió –mediante el intercambio epistolar– la inexistencia de encuadre jurídico que justificara la licencia paga por cuidado de su hijo con enfermedad de riesgo en pandemia COVID-19 solicitada por la actora, ya que ni la LCT, ni el CCT, ni las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo amparaban tal pretensión.

Puesto a analizar el presente agravio, y verificadas las fuentes oficiales observo que la Resolución MYTEy SS/MMGy S N° 03/2020 a la que alude el recurrente y por medio de la cual la Magistrada de grado fundó en parte su resolutorio carece de publicación. En consecuencia, habré de concordar con el Dr. W. en que le asiste razón al apelante.

Sin perjuicio de ello, en el caso concreto corresponde decidir como cuestión principal y en virtud de los antecedentes de la causa, si la trabajadora se encontraba dispensada en concurrir a su trabajo por la causa invocada –cuidado de su hijo con enfermedad de riesgo en contexto de pandemia COVID-19– de acuerdo a la normativa vigente o en su caso, si le asiste razón al apelante en que la actora carecía de reglamentación que justifique la licencia solicitada y por ello, el descuento de los haberes por los días de inasistencia resultaba legitimo.

En el presente caso traído bajo estudio, y como surge de la reseña de los antecedentes de la causa y del intercambio epistolar efectuado por el colega prevotante –al que me remito

por razones de brevedad– se desprende que la postura de la empleadora demandada se circunscribía, en esencia, a que la trabajadora habría incurrido en abandono de trabajo, dado que al momento de sus ausencias no existía normativa legal que amparara la licencia solicitada con goce de haberes.

Por otro lado, la trabajadora actora manifiesta que sus ausencias se encontraban justificadas en los certificados médicos, que acreditaban la patología de alto de riesgo sufrida por su hijo recién nacido y las recomendaciones de las médicas tratantes en realizar aislamiento estricto (ver telegramas de los días 27/10/2020 y 18/12/2020). Asimismo, ante la falta de otorgamiento de tareas de forma remota que fueron solicitadas por su parte a La C. S.A. (ver reconocimiento de la demandada a fs. 22, 6to. párrafo; y TLC de fechas 18/12/2020 y 11/03/2021) y el descuento de los haberes y suspensión, denunció injuria laboral considerándose despedida por exclusiva culpa del empleador (ver TLC de fecha 21/05/2021).

Debo hacer notar que la Magistrada de grado a los fines de resolver consideró que la trabajadora:*"…se encontraba amparada por los términos de la Resolución Conjunta MYTEy SS/MMGy S 3/2020 y en consecuencia, estaba dispensada del deber de cumplir tareas, con goce íntegro de haberes. No podemos olvidar que estas normas protectorias de la salud de la población en el contexto de emergencia por la pandemia de la COVID 19, tendían a la preservación de la salud de las personas, y en el caso de los niños menores de 6 años, no escolarizados, la resolución conjunta referida protegió a este sector acordando a una de las personas del hogar la dispensa referida, con goce de haberes. En consecuencia, la afirmación de la accionada referente a que no tenía la trabajadora derecho a no prestar sus tareas no resultó acertada, ya que el ASPO se encontraba vigente para septiembre de 2020, y lo estuvo hasta el dictado del DNU 956/2020, (30/11/2020), que reemplazó el ASPO por el DISPO. En consecuencia, los descuentos de haberes correspondientes a los meses de septiembre de 2020 (proporcionales), octubre de 2020 y noviembre de 2020 que no le fueran abonados a la accionante, se encuentran indebidamente impagos. No así los correspondientes a diciembre de 2020 y hasta el despido, puesto que la dispensa citada no se encontraba vigente."* (ver considerando fs. 64 vta., último párrafo/65, 1er. párrafo)". Y que *"la falta de pago de dos meses y medio de salario, sumas estas de evidente carácter alimentario, configura injuria suficientemente grave como para que la trabajadora se considere despedida"* (ver sentencia, fs. 65 tercer párrafo).

De allí observo, que si bien la Jueza de grado aplicó una resolución que carecía de vigencia, el punto central en su razonamiento fue el "*contexto de emergencia por la pandemia de la COVID 19",* que como bien señaló la *a quo* tendían a la preservación de la salud de las personas, destacando la relevancia de la protección a los niños.

Tal como refirió el Dr. W., tenemos a una madre trabajadora que centró su solicitud de licencia en que su presencia en su hogar resultaba indispensable –en un contexto de pandemia– para el cuidado de su hijo, de pocos meses de edad, que contaba con un diagnóstico de cardiopatía congénita (ver historia clínica digitalizada). Situación que fue comunicada a su empleadora mediante correos electrónicos ofreciéndose incluso a realizar teletrabajo (ver contestación de demanda, fs. 22, sexto párrafo), y acreditada mediante los correspondientes certificados emitidos por la Pediatra Dra. S. H., la Dra. S. del H. G. y por la Pediatra Local M. del Hospital Sta. T. (ver TLC de fecha 27/10/2020, lo cual fue admitido por la demandada mediante CD de fecha 03/10/2020).

En consecuencia, el presente caso debe ser analizado dentro de las normativas dispuestas por el Gobierno Nacional mediante el DNU 297/2020 que restringió la circulación de personas y que luego fue prorrogada por sucesivos DNU.

Asimismo, la Resolución N° 207/2020 del MTEySS del 16/03/2020 suspendió el deber de asistencia al lugar de trabajo con derecho al goce de haberes para determinados trabajadores por razones de edad, razones de salud y a aquellos trabajadores que tuvieran niños, niños y adolecentes a cargo, mientras durara la suspensión de clases (art. 3).

También el DNU 956/2020 de fecha 29/11/2020, en su art. 23 estableció la dispensa a concurrir al lugar del trabajo, en los términos de la Resolución N° 207/2020, prorrogada por la Resolución N 296/20, a las personas mayores de 60 años, a embarazadas, personas incluidas en el grupo de riesgo y ***“aquellas personas cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado de niños, niñas o adolecente”*** (sic).

En consecuencia, a la luz de esta normativa vigente al tiempo del despido, entiendo –al igual que el colega prevotante– que la actora cumplimentaba con los requisitos de la Resolución N° 207/2020 y del Decreto N° 956/2020, dado que la actora acreditó de manera fehaciente que su presencia en su hogar resultaba indispensable para el cuidado de su bebé que padecía una enfermedad de cardiopatía congénita.

Asimismo, debo señalar que la postura defensiva basada en la literalidad excesiva y arbitraria de la Resolución N° 207/2020 escapa del espíritu y finalidad de la norma, dado que lo trascendente no se encontraba en las actividades escolares, sino en que la presencia en el hogar del progenitor resultare esencial para el cuidado de niños, niñas o adolecentes, y ello así fue reforzado con el DNU 956/20. Por consiguiente, debo concluir que la demandada contrarió arbitrariamente a los principios de conservación del empleo, dado que no realizó un ejercicio razonable de sus facultades organizativas en el marco jurídico y de pandemia existente.

Por el contrario, la demandada, al recibir los certificados médicos, consideró que la licencia solicitada no se encontraba prevista en el CCT ni en la LCT, informando así que las mismas no se encontraban justificadas y por lo tanto, procederían al descuento de

haberes por dicho período, agregando que suspendería a la actora por 8 días, suspensión que luego fue rectificada por Carta Documento, ratificando el descuento de haberes (ver cartas documentos de fechas 22/10/2020 y 03/11/2020). Asimismo, luego en fecha 06/05/2021 mediante carta documento, manifestó que las normativas dictadas en el marco de la pandemia generada por Covid 19 no contemplaban la licencia solicitada por la actora, procediendo a la suspensión por 5 días.

Debo señalar, que la crítica del recurrente y el argumento sostenido tanto en las comunicaciones epistolares y en la contestación de demanda (ver fs. 21/22 vta.), no resultan procedentes, por cuanto no es cierto que la trabajadora carecía de respaldo normativo para solicitar licencia con goce de haberes por el cuidado de su hijo con una enfermedad de riesgo.

Es así que –reitero– en el momento en que se planteó el conflicto, la Sra. R. reunía los requisitos del art. 3 de la Resolución N° 207/2020 y del DNU 260/2020, ello en virtud que la presencia en su hogar resultaba esencial, por lo que mal puede sostener la demandada que en el caso se pudo haber presentado el supuesto de abandono de trabajo, considerando injustificado el despido indirecto o que las sanciones disciplinarias se encontraban justificadas (ver cartas documentos de fechas 15/12/2020 y 06/05/2021).

Es de hacer notar que la actora esgrimió que se encontraba exceptuada de concurrir al lugar de trabajo por tener a su cuidado a su bebé E. N. R., debido a la operación de alto riesgo realizada a su hijo a los días de su nacimiento en la Ciudad de Buenos Aires y que su hijo requería cuidados extremos, frente a lo cual, lejos de solicitarle a la misma que acreditara dicha situación de excepción, la demandada no sólo ratificó su intimación sino que la suspendió y le negó la posibilidad de realizar tareas en forma remota.

Hago notar esto último dado que ahora, en los agravios en examen, la demandada manifiesta que la actora había manifestado que se encontraba a disposición para laborar en forma remota, no obstante ello sostiene que la modalidad de trabajo era *“absolutamente facultativa de la parte empleadora, siempre y cuando fuera posible”* y luego, párrafos siguientes refiere que *“había acondicionado un lugar especifico para la Sra. R., y así se le hizo saber”* (ver expresión de agravios fs. 70, cuarto y antepenúltimo párrafos). Sin embargo invocó abandono de trabajo en los términos del art. 244 LCT (ver CD del 15/12/2021).

Enfatizo esta actitud ya que correspondía, en virtud del principio de buena fe laboral y, ante la situación invocada por la empleada, quien puso a disposición su fuerza de trabajo para realizar teletrabajo y notificó la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba su hijo mediante los certificados médicos correspondientes y su requerimiento de realizar aislamiento estricto (ver contestación de demanda, fs. 22 y comunicación epistolar), asignarle un puesto de trabajo acorde a sus posibilidades (conforme art. 212

LCT y art. de la Resolución N° 207/2020.)

Nótese que en tal contexto de pandemia, se dispuso que el empleador debía reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de las tareas garantizando las condiciones adecuadas de salubridad, pudiendo establecer condiciones de trabajo bajo la modalidad a distancia (conforme art. 2 y 4 Resolución N° 207/2020 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Siendo de aplicación analógica el art. 212 de LCT que dispone que en los casos en donde el trabajador se encuentre imposibilitado de desempeñar las tareas que venía cumpliendo, el empleador debe revisar la posibilidad de asignarle un puesto acorde a sus posibilidades.

Sin embargo, la empleadora rechazó tal solicitud por falta de previsión legal, insistiendo en que se debía retomar sus tareas, alegando condiciones aptas y cumplimiento de protocolos sanitarios para efectuar las tareas en forma segura (ver Carta Documento de fecha 03/11/2020 y 06/05/2021), sin acreditar tales extremos.

Es que como bien refiere el colega prevotante, es carga de la prueba del empleador acreditar que no existían posibilidades de otorgar tareas bajo la modalidad remota, como también las condiciones de salubridad que fueron invocadas en las cartas documentos de fecha 03/11/2020 y 06/05/2021.

Al respecto cabe recordar que el artículo 244 de la LCT establece: *"El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso".*

Así, se ha considerado que todo incumplimiento de obligaciones contractuales es un ilícito o al menos algo antinormativo, que objetivamente lo es y que sólo se excusa o justifica en caso de que el incumplidor compruebe que su omisión no se debió a una acción suya estrictamente hablando, o sea, a un acto -omisión- realizado con discernimiento, intención y libertad. Cuando las inasistencias del trabajador son lo suficientemente continuadas y duraderas, la cuestión deja de ser, o deja de ser sólo, un caso de incumplimiento contractual, porque pasa a ser, además, una manifestación tácita de voluntad o expresa pero exteriorizada por signos no verbales, pero inequívocos, en el sentido del art. 91 del C. Civil. Es una manifestación de no querer seguir adelante con el contrato, de no querer más esa vinculación, es decir, de abandono del trabajo, del contrato o del empleo. Se trata del abandono-incumplimiento o abandono-injuria, porque ese incumplimiento es una injuria en los términos del art. 242 de la LCT. Por dicha razón el abandono-incumplimiento no tiene un efecto sobre el contrato de trabajo distinto del de cualquier injuria, lo que sí tiene es requisitos añadidos o específicos para que se conforme el tipo legal. En realidad, a partir de que el caso de las inasistencias continuadas -el "abandono"- es un supuesto relativamente frecuente en el mundo laboral, si existe como

una única hipótesis de injuria a la que la ley separa para tratarla en especial, objetivamente pareciera ser sólo para añadir, de una manera expresa, para la configuración del tipo legal, la exigencia, el requisito o el prerrequisito de previa intimación antes de pasar a la cesantía (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley, 2007, Tº IV, págs. 381/383).-

Del intercambio epistolar, así como de la normativa reseñada se desprende que jamás estuvo en el ánimo y voluntad de la actora incumplir con sus tareas, ya que alegó justos, o al menos razonables, motivos para considerarse exceptuada de concurrir al lugar de trabajo. A lo que debo agregar y hacer hincapié en que la Sra. R. desde el inicio comunicó su voluntad de continuar realizando tareas laborales de forma remota. En todo caso, si la empleadora abrigaba alguna duda con relación a la veracidad de la situación invocada por la empleada, o en su caso, se encontraba imposibilitada de otorgar tareas conforme la modalidad señalada debió solicitarle las correspondientes pruebas y acreditar su imposibilidad, situación que no sucedió en las presentes actuaciones.

En este contexto, debo poner de resalto que la testigo A. H. (fs. 47/48) que al momento de describir las tareas que realizaba la Sra. R. manifestó: *"ella en teoría hacía de todo, administrativo y adentro de la planta. Cargaba todo a la compu, todo lo que era las fechas del pescado, cuando salía, entraba, lo administrativo de una planta pesquera y hacía todo lo que es control de calidad del pescado. A la vez verificaba que llegue bien el pescado adentro de la planta"*(repuesta cuarta). Asimismo, al momento de describir el lugar de trabajo de la actora, manifestó: *"era una oficinita dividida en dos, y a la vez trabajaba adentro de la planta. Era más chica que esta oficina, un cuadradito chiquito, y estaba dividido en dos sectores separados por una pared. En esa oficina trabajaba ella sola. Y en la planta, trabajaba con todos, en contacto con todos los empleados, porque a la vez revisaba que nosotros hagamos bien el trabajo"* (respuesta sexta).

Luego la testigo, Sra. M. S. S. (fs. 50/51) señaló que: *"...cuando yo empecé a trabajar, ella en una primera instancia estuvo haciendo el pesaje, como planillera, yo ingresé a hacer control de calidad y de personal. La Srta. R. a los pocos meses de estar trabajando para poder organizarnos en la estructura de la planta, se tomó la decisión de ponerla a ella a hacer control de calidad, la llamamos aparte y le ofrecimos, y ella aceptó, y yo la capacité. Ella hizo esas tareas de control de calidad hasta que estuvo avanzado su embarazo, que la cambiaron de lugar, porque era más descansado y menos peligroso, porque en la planta había agua y se podía descansar, caerse. Entonces estaba en esa época haciendo tareas más administrativas, planillas y esas cosas.* - Luego en la pregunta referida a la oficina, señaló que era utilizada por tres personas: "la planillera, R. y yo" (respuestas cuarta y sexta).

También de la declaración testimonial grabada mediante sistema Webex (fs. 55), la Sra. V. H., manifestó ser empleada de la empresa demandada desde febrero 2017, y que C.

ingresó en diciembre de 2018. Asimismo, señaló que la actora hacía tareas administrativas como pasar en limpio planillas entregadas por el personal. Señaló que la Sra. R. estuvo trabajando con ella en el sector, y la ayudaba con la carga de horas de personal. Señaló que la actora pidió el cambio de sector por su embarazo y que ella no tuvo problema. Indicó que la oficina donde se hacía el trabajo administrativo era un lugar frío y trabajaba allí también la testigo. Asimismo, refirió que a veces R. iba solo un par de horas porque no había más tareas que realizar y no tenía sentido que esté sentada allí, estando embarazada, dado que el horario dependía de la producción, que podía variar. Dijo que esas tareas las hizo hasta que se fue por licencia por maternidad. Manifestó que la Sra. R. ingresó de licencia 45 días antes de que naciera el bebé, que nació en febrero del 2020. Señaló que el bebé de R. tuvo problemas, que viajó a Buenos Aires en donde lo operaron, y que cuando regresó a Rawson tuvo que hacer la cuarentena, y después ya no volvió más pero que desconocía los motivos. La testigo también refirió haberle llevado trabajo a su casa a la Sra. R., porque ella estaba en la postura que le lleven y busquen el trabajo a su domicilio, aunque no recuerda si fue antes o después de la licencia por maternidad.

En consecuencia, de todo lo expuesto, debo concluir al igual que el Dr. W., que la actora antes de su licencia por maternidad realizaba tareas administrativas, y que la empresa accedió en algún momento a que las mismas sean realizadas en el domicilio de la trabajadora, al haberle llevado trabajo a la casa. En consecuencia, los argumentos dados por la empleadora en cuanto a que no era posible el otorgamiento de teletrabajo (ver expresión de agravios, fs. 70 cuarto párrafo) no era tal sino una decisión de la empresa que implicaba un ejercicio contrario a la buena fe propia de las relaciones laborales. Es que el empleador debió extremar sus esfuerzos para no afectar las prestaciones comprometidas.

Asimismo, también concluyo que no estaban garantizadas las condiciones aptas de aislamiento como la demandada manifestó en el intercambio epistolar, en tanto laboraba otra trabajadora en el sector, por lo que encuentro probado que no sólo la actora podía realizar trabajo remoto, sino que la demandada no hizo ninguna modificación en la organización laboral que habilite, en el contexto descripto, continuar la relación laboral con la trabajadora.

En conclusión, entiendo que la actora se encontraba dispensada en asistir a su lugar de trabajo de conformidad con el art. 3 de la Resolución N° 207/2020 y del DNU 260/2020 y por otro lado, tengo por acreditado que la empleadora adoptó una conducta arbitraria y abusiva, dado que le negó a la Sra. R. la posibilidad de efectuar las tareas laborales de forma remota sin fundamento alguno procediendo al descuento de sus haberes y sanciones, todo ello conforme un argumento literal y erróneo de la normativa vigente en contexto de pandemia, contrariando el principio de buena fe (art. 63 LCT), afectando los derechos reconocidos tanto a la madre en su condición de trabajadora y a la salud de su bebé.

En consecuencia, corresponde confirmar lo decidido por la Jueza de grado respecto a que la falta de pago de dos meses y medio de salario, sumas estas de evidente carácter alimentario, configuró injuria suficientemente grave como para que la trabajadora se considere despedida.

En suma, concuerdo con el Dr. W. en cuanto a que, corresponde rechazar el presente agravio.

2) Como últimos agravios, la demandada cuestiona la fecha de ingreso de la actora, la categoría y la remuneración.

Al respecto, cabe señalar que la recurrente no ha cuestionado los argumentos desarrollados por la Magistrada al momento de tratar los puntos referidos, sino que básicamente se manifiesta disconforme con lo resuelto.

De tal modo, se puede observar que el agravio carece en forma palmaria de una crítica concreta y razonada de la sentencia de primera instancia, limitándose a formular un mero disenso o desacuerdo con lo resuelto por la Sra. Jueza de primera intancia, pero que no viene acompañado de una fundamentación que rebata aquellos aspectos dirimentes de la sentencia.-

A la luz de lo vertido es que concuerdo con el Dr. W. desiertos ambos agravios expresados por la demandada por insuficiencia técnica (conf. art. 60 de la ley XIV N° 1, y arts. 268 y 269 del CPCC).-

III.- En consecuencia, de lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se confirme la sentencia de primera instancia en todo cuanto ha sido materia de agravios. Las costas de la presente instancia corresponde que se impongan a la demandada perdidosa (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1 y 69 del CPCC).

Asimismo, atendiendo a la regulación efectuada en la primera instancia, y a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, estimo adecuado regular los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. W. M. C. D., letrado apoderado de la parte actora, en el porcentual equivalente al 5,88%; y al letrado apoderado de la demandada, Dr. E. P. en un 3,15%; en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).

Voto entonces a esta cuestión POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. W. expresó:

1) CONFIRMAR la Sentencia Definitiva N° 100/2023 (fs. 62/66) en todo aquello que fuera materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

3) REGULAR los honorarios a favor del letrado apoderado de la actora, Dr. W. M. C. D., en la cantidad porcentual equivalente del 5,88% y a la letrada apoderada de la parte

demandada, Dr. E. P., en el 3,15%, plus procuratorio incluido, del monto de condena a liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Aldo L. De Cunto expresó:

En atención al acuerdo arribado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. W., fiel expresión del mismo.-

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 y encontrarse en uso de licencia el restante Vocal de Sala al momento de efectuarse el sorteo (art. 274 del C.P.C.C. y art. 9 del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 S.T.J.Ch.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "B" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) CONFIRMAR la Sentencia Definitiva N° 100/2023 (fs. 62/66) en todo aquello que fuera materia de agravios.

2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

3) REGULAR los honorarios a favor del letrado apoderado de la actora, Dr. W. M. C. D., en la cantidad porcentual equivalente del 5,88% y al letrado apoderado de la parte demandada, Dr. E. P., en el 3,15%, plus procuratorio incluido, del monto de condena a liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia.

4) REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

GUILLERMO N. W.
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____070_____DEL AÑO 2023 – SDL – CONSTE.

PRISCILA ABIGAIL MONTENEGRO
SECRETARIA DE REFUERZO DE CÁMARA