En la ciudad de Trelew, a los 16 días de febrero del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“G., M. M. c/ I. C. S.A. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 602- Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expresó:

I. En fecha 23/08/2023 la Jueza de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por M. M. G. en contra del I. C. SA, condenando a este último a que abone a la actora, en el plazo de diez días, la suma de $ 1.932.222,08, con más los intereses fijados en el considerando respectivo, capitalizados a la fecha de notificación de la demanda. Finalmente impuso las costas a la demandada vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La demandada apeló la sentencia y concedido el recurso, expresó agravios con la presentación digital ID 1207951, los que fueron contestados por la contraria mediante ID 1220452.

II. Al fundar el recurso, la recurrente se agravia por cuanto en la sentencia la Jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda por entender que no se cumplimentaron los requisitos que estipula el art. 244 LCT para disponer el despido por abandono de trabajo. Expresa que dicha decisión apareja un resultado sumamente injusto en la realidad y que irrita al valor de justicia, ocasionando un grave e injusto perjuicio económico para su parte.

En fundamento de su planteo recursivo, refiere que la magistrada tuvo por injustificado el despido al no configurarse el elemento inmaterial del incumplimiento abandono, es decir, la falta de ánimo o intensión de abandonar la relación laboral y que sostuvo que basta que el trabajador no guarde silencio ante la intimación para que el despido por abandono de trabajo devenga injustificado y al respecto, sostiene que dicho requisito no se encuentra previsto en el art. 244 LCT y que resulta ser una interpretación absurda que la ley.

Destaca que nada refiere la norma respecto a la exigencia del silencio absoluto del trabajador intimado o de la falta de contestación, ni que resulte suficiente la expresión de motivos injustificados para desvirtuar el despido.

En base a esa postura, plantea que la sentencia recurrida agrega un requisito que la norma no prevé y que aplicado al caso concreto importa un resultado desajustado a derecho.

Describe el intercambio epistolar habido entre las partes y expresa que los motivos ensayados por la actora para ausentarse no pudieron tener el efecto de demostrar el ánimo

de continuar la relación laboral, dado que persiste en una motivación injustificada. Agrega que todo ello se desarrolló en un continuo e ininterrumpido ausentismo desde el 16/03/2020, el cual se limita y encuadra recién a partir del 28/05/20 en concordancia con la regularización de todo el personal a la asistencia regular al trabajo.

También refiere que el art. 244 LCT se encuentra dentro del capítulo IV "de la extinción del contrato de trabajo por justa causa", es decir, que necesariamente se trata de una denuncia unilateral dispuesta por el empleador, fundada en justa causa. Por ello, sostiene que el incumplimiento abandono es una especie reglamentada del género de despido con justa causa por injuria grave, contenido en la amplitud del artículo 242 LCT.

Indica que la sentencia pone el foco en el abandono y alega que el art. 244 LCT no requiere de un abandono de la relación laboral o de una renuncia a continuar el contrato de trabajo, sino que contempla la falta de cumplimiento a las obligaciones principales del contrato de trabajo que evidencia una grave irreverencia y desobediencia ante el empleador, desautorizándolo y ausentándose porque quiere con autonomía.

Enfatiza que si se constituye el abandono en forma definitiva por silencio del trabajador intimado, ya no se trataría de una injuria laboral, sino de una renuncia abandono y entonces el despido debería regirse por el artículo 240 LCT.

Finalmente, refiere que la solución judicial al caso concreto no es razonable y por tanto apareja resultados injustos en la realidad, manifestando que la actora demostró incumplir con reiteración y sin dejar ninguna esperanza de cumplir sus obligaciones y que la demandada demostró tolerancia, brindando numerosas oportunidades de reflexión y reincorporación.

Por lo expresado, peticiona la revisión de postura judicial y doctrinaria al caso concreto, citando un fallo de esta Sala (SDL 08/22) en apoyo de la revisión que peticiona.

--III.- De los agravios reseñados surge que la demandada básicamente sostiene que en el caso se cumplimentaron los presupuestos legales previstos por el art. 244 LCT para la extinción del vínculo laboral por abandono de trabajo. Al respecto, puntualmente plantea que la norma no requiere del elemento subjetivo indicado en la sentencia ni exige un silencio absoluto del trabajador intimado, ni la falta de contestación para que se configure el distracto laboral por esta causa.

Para comenzar con el tratamiento del planteo, en primer lugar es preciso señalar que en la sentencia de primera instancia se puntualizó: *(i) que "la causal esgrimida por la empleadora para despedir a G. fue el abandono de trabajo*"; *(ii) que* "*de las piezas postales remitidas por la trabajadora ante el emplazamiento a reintegrarse a trabajar, claramente se desprende que la Sra. G. argumentó la existencia de causales médico/legales para considerarse dispensada de su deber de concurrencia al lugar de trabajo…"; (iii) y* que "*si bien es cierto que, de conformidad con la normativa de emergencia dictada en virtud*

de la pandemia y el aislamiento social preventivo y obligatorio decretado por el Estado Nacional, la Sra. G., por ser personal del sector de salud, estaba excluida de las personas exceptuadas del deber de asistencia, no menos cierto es que la empleadora ante las inasistencias y hasta el mes de mayo de 2020 en que, en respuesta a la intimación que G. le formulara para que le abonen los haberes adeudados, no consideró las ausencias como incumplimientos que ameritaban sanción, decidió, ante las mismas, sólo no abonar los haberes de su dependienta".

-- Por esas circunstancias destacadas en la sentencia, la Jueza de grado consideró que las inasistencias no obedecían a la intención de abandonar la relación laboral y entendió que el despido por abandono de trabajo no estuvo injustificado.

--La conclusión referida, a mi entender, es correcta y se ajusta a la normativa legal. Ello es así, dado que de los arts. 242 y 244 de la LCT, interpretados en conjunto, surge una causa de extinción de la relación laboral, distinta del despido, que consiste en el "abandono de trabajo" por parte del empleado que deja de concurrir a prestar sus tareas habituales. En el abandono es la voluntad del trabajador, revelada por su comportamiento tras ser intimado al reintegro, la que provoca la extinción, limitándose el dador de trabajo a declararlo así, sin "despedir" a quien extinguió la relación con su abandono (esta sala, SDL 10/2021 y 11/2006 con cita de SDL 137/97, SDL 77/98, SDL 119/98; confr.: Sardegna, "Ley de contrato de trabajo", ed. Universidad 1982, págs. 609/610 y sus citas).

Conforme lo apuntado y como se destacó en la sentencia recurrida, el abandono del trabajo requiere para configurarse la convergencia de dos elementos: uno objetivo, cual es la inconcurrencia a la labor; el otro subjetivo, que es la voluntad de la persona de no reintegrarse a su puesto de trabajo, puesta de manifiesto por su actitud frente a la intimación que se le realiza (SDL 11/2006).

-- Esa interpretación de la norma fue convalidada por el STJ en la SD 3/2008 en la que se tuvo por acertada la doctrina seguida por esta Sala A de la Cámara de Apelaciones de Trelew en el precedente citado. En aquella ocasión el Tribunal intervino en virtud de un recurso de Casación contra una sentencia de la Cámara de Apelaciones de Esquel en el que se invocó la causal del inc. "a" del art. 288 del CPCC, por haber empleado un criterio interpretativo del art. 244 LCT contrario al de la Sala "A" de esta Cámara de Apelaciones en la SDL 11/2006 antes citada. En esa sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia, el Dr. Pasutti en su voto destacó que ese cuerpo, con anterior composición, ya se había expedido sobre el particular en las causas: "S., A.E.c/ C.H.S.A. y C.H.y M.V." (Expte. N° 7736S-1973), S.D.L. N° 42/73, y "G., M.A. c/ A.M.B.y otros" (Expte. N° 7816-G-1973), S.D.L. N° 47/73, señalando que para que exista abandono de trabajo se requieren los siguientes requisitos: 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 para ello; d) que el apercibimiento para considerar consumado el definitivo abandono del empleo se haga efectivo, poniéndolo en conocimiento del trabajador.

--También sostuvo el nombrado magistrado en dicho fallo (i) que no debe confundirse el abandono de trabajo con las inasistencias, si éstas son solo faltas al trabajo con deseo de reintegrarse al mismo; (ii) y que para que exista abandono de trabajo, la conducta del empleado debe revelar su intención de no regresar más a la ocupación.

Conforme esas consideraciones, a modo de conclusión expresó que "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" (voto del Dr. Pasutti en sentencia N° 03/SRE/08).

Con similar criterio, la Sala VI de la CNAT ha indicado que para considerar que ha existido la figura de abandono-incumplimiento prevista en el art. 244 LCT "debe haber por parte del trabajador una violación voluntaria e injustificada de sus deberes de asistencia y prestación efectiva del trabajo, que implique desoír la intimación fehaciente a retomar sus tareas, cursada por el empleador. Es decir, la pauta para determinar si en una determinada situación existió 'abandono-incumplimiento' por parte del dependiente, es verificar si se dan dos elementos: uno objetivo y otro subjetivo. El objetivo está determinado por la ausencia del trabajador y la existencia de una intimación fehaciente por parte del empleador, mientras que el subjetivo está vinculado con el 'animus' o intención de no reintegrarse a sus tareas" ("Turquie, Isaac C.vs. Ferrum S.A. de Cerámica y Metalurgia s. Despido", 22/05/2017; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 30729/2015; RC J 6543/17).

En igual sentido, la Sala II de la CNAT, señaló que "la actitud de abandono de trabajo no se configuró (cfr. art. 244 LCT) pues, frente a la intimación efectuada por la empleadora para que se presentase a trabajar, la accionante no mantuvo silencio, sino que, al contrario inmediatamente demostró claramente su intención de proseguir con el vínculo" ("A., B. L. c/ F. de C. C. de O. F. S. S. J. y otros s/ despido", Sentencia Definivia del 28/03/2022, Expte. N° 63.280/2012, publicado por Oficina de Jurisprudencia, Poder Judicial de la Nación, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Boletín de novedades N° 401).

--Conforme lo establecido por la jurisprudencia reseñada y a la puntual interpretación de la norma efectuada por esta Sala en los precedentes citados (SDL 11/2006 y SDL 10/2021), la que fue convalidada por nuestro STJ en la SD 3/2008, como anticipé, entiendo la sentencia es ajustada a derecho, ya que en este caso no se configuró el abandono de

trabajo invocado por la demandada como causa de extinción del vínculo laboral, dado que la actora al ser intimada dio una explicación razonable a sus ausencias que hasta entonces eran consentidas por la accionada y dejó clara su intención de mantener el vínculo laboral. De esta manera, no se verificó en el caso el elemento subjetivo requerido para la configuración del abandono de trabajo.

--En tal sentido se ha dicho, que si en cualquier caso que el trabajador explique -aunque no justifique- su ausencia, deja claro que no tiene ninguna intención de poner fin al contrato, ya que esa motivación abdicativa es un elemento necesario del abandono como tal (conf. Machado, José Daniel, en Ackerman-Sforsini, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, T° III, págs. 193/194).

--Por lo hasta aquí indicado, no es posible modificar criterio reiterado de esta Sala, como pretende la recurrente y en consecuencia el recurso no puede prosperar.

III.- Por lo todo lo expresado en el considerando precedente, postulo confirmar la sentencia de 1ra. Instancia en todas sus partes, con costas de segunda instancia a la demandada vencida (conf. art. 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a los honorarios por las tareas de alzada, atendiendo a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, entiendo ajustado a derecho, fijar los del Dr. G. T., letrado apoderado de la accionada, en el 3,40%; y los del Dr. F. L., letrado apoderado del actor, en el 5,48%, en ambos casos del 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).

A la primera cuestión me expido entonces POR LA AFIRMATIVA.

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

I. El colega preopinante ha realizado una correcta síntesis de la decisión atacada y de los agravios expresados por la demandada, a la que me remito en honor a la brevedad. Iré, entonces, de lleno al tratamiento del único agravio formulado por la recurrente.

II. Conforme surge de la reseña, la cuestión traída a revisión de esta Alzada consiste en establecer si se hallan cumplidos o no los presupuestos legales del despido por abandono de trabajo (art. 244 LCT) dispuesto por la demandada. Particularmente se controvierte la exigencia del elemento subjetivo requerido en la sentencia, cuya omisión determinó que prospere la demanda por despido injustificado.

De la comunicación epistolar habida entre las partes surge que la demandada dispuso el despido alegando: “ante las inasistencias injustificadas de los días 11, 12, 16, 17 y 18/06/2020 y las registradas de forma continua desde el comienzo de la cuarentena (16/03/2020) no habiéndose ud. Reincorporado a su puesto de trabajo, ni justificado válidamente sus inasistencias, hacemos efectivo el apercibimiento realizado mediante carta

documento CD X. notificada el 11/06/2020, considerando extinguido el contrato de trabajo por vuestro incumplimiento abandono". A su turno, la actora contestó, expresando: "a su CD de fecha 19 de junio de 2020 rechazo la misma por improcedente, maliciosa, falaz y desajustada a derecho. Impugno y rechazo la extinción del vínculo que intenta generar por resultar contraria a derecho. Conforme la normativa vigente se encuentra prohibido los despidos sin causa y por falta o disminución del trabajo o fuerza mayor, no produciendo los mismos efecto alguno. En razón de ello, rechazo formalmente su notificación de extinción por ser nula de nulidad absoluta. Ratifico en un todo mis anteriores misivas. Ratifico haber realizado la presentación pertinente. En consecuencia, rechazo por improcedente el despido directo que uds. Intentan encubrir con una supuesta "causa" de abandono de trabajo que resulta inexistente. Niego Uds. Hayan intimado previamente a justificar inasistencia alguna por los días referidos y que hoy intentan sancionar…".

Así las cosas, el meollo de la cuestión radica en determinar si la figura del "abandono incumplimiento" del art. 244 LCT queda configurada aún cuando la trabajadora brindara una justificación para no reincorporarse a su trabajo.

Me he pronunciado en forma reciente sobre la naturaleza y requisitos de esta figura en SDL Nro. 36/2023, por lo que seguiré el mismo criterio.

Tal como dije en el mencionado precedente, es necesario recordar que para la configuración de la causal de abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador en los términos previstos por el art. 244 de la LCT, se requiere no sólo la intimación previa al empleado para constituirlo en mora, sino además la no concurrencia de éste, es decir el incumplimiento de sus deberes de asistencia y cumplimiento efectivo de trabajo (cfr arts. 62, 63, 84 y concs., de la LCT) y su voluntad de abandonar el empleo, siendo necesaria la existencia de un comportamiento excluyente en tal sentido, es decir, debe quedar evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna.

El abandono como incumplimiento constitutivo de injuria, consiste en la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador. Se trata de la hipótesis de inasistencias continuas y no justificadas, que supone un indicio de abandono definitivo del puesto de trabajo. Entonces, como no toda ausencia supone la intención del trabajador de abandonar el empleo, es necesario determinar que el ánimo del trabajador sea el no reintegrarse (CNAT, Sala III, 30/6/97, "Pereyra de Ledesma, Agustina c/Better Clearing S.A s/Despido", S.D 74.403).

Fernández Madrid explica que, en el esquema legal, las actitudes que puede asumir el empleador frente a la ausencia del empleado son tres: a un faltador, calificado por su asistencia irregular, se lo despide; a un ausente ocasional pero por un lapso continuado que no avisa o justifica su inasistencia, se lo intima para que se reintegre bajo apercibimiento de

considerar que ha hecho abandono de trabajo y se lo despide por ese motivo, y a quien durante largo tiempo (meses) ha dejado de concurrir al trabajo desapareciendo literalmente de su empleo, se lo considera incurso en abandono renuncia (renuncia implícita), que como no ha motivado reacción alguna del empleador se considera que concreta una voluntad común de disolver el contrato. (Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, t. II p. 1639).

Para que se configure, entonces, el abandono del trabajo en los términos del artículo 244 de la LCT es necesario, además de la previa intimación al trabajador, que quede evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con la prestación de servicios, sin que medie justificación alguna, y la nota que lo caracteriza es en principio, y generalmente, el silencio del dependiente. El abandono de trabajo como supuesto legalmente contemplado como causal justificativa de ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador debe evidenciarse como una clara e inequívoca actitud del trabajador en tal sentido. Para que exista abandono del trabajo es necesario que de los hechos surja que el ánimo del dependiente es el de no reintegrarse a su empleo. El abandono del trabajo se caracteriza por el silencio del trabajador ante el requerimiento para que reanude su labor. (Revista Rubinzal de Derecho Laboral. Extinción del contrato de trabajo - III. Tomo: 2011-1. Directores: Rubio, Valentín - Ackerman, Mario E. Subdirector: Ojeda, Raúl Horacio - Autor: Machado, José Daniel - Maza, Miguel Ángel, pág. 151).

Ahora bien, en algunos casos la jurisprudencia ha equiparado el silencio del trabajador/a a los supuestos en que la excusa con la que se intenta justificar la ausencia resulta inexistente o manifiestamente improcedente (vgr. Sala II CNTrb., Sent. Def. Nº 101307, del 17/12/2012, “Obeziuk Sergio Esteban y otros c/ La Dolce SRL y otros s/ Despido”. Pirolo - Gonzalez).

Atendiendo al diseño legal de la figura, coincido con la opinión que sostiene que ello implica prescindir de la finalidad y alcances de una norma que debe ser interpretada con criterio restrictivo, en la inteligencia de que consagra una injuria específica que valida con autonomía el despido directo. La tesis de los precedentes referidos soslaya la intención de abandonar y, si bien es cierto que una justificación que no se acredita es equiparable, jurídicamente, a una justificación inexistente o no aducida, no se advierte que, el diseño legal, al crear una constitución de mora específica, exige “algo más” que el mero incumplimiento de la obligación: la omisión de una conducta ratificatoria de la vigencia del contrato ante la concreta intimación para que se comparezca a trabajar. (“Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral”. Eduardo O. Álvarez Revista de Derecho Laboral. Extinción del contrato de trabajo - II. Tomo: 2000 – 2 Directores: Vázquez Vialard, Antonio - Rubio, Valentín - Directores académicos: Ackerman, Mario E. - Álvarez, Eduardo Oscar - Autor: Ojeda, Raúl Horacio).

Es por ello que aun la respuesta improcedente o injustificada de la persona dependiente excluiría la existencia del elemento subjetivo. Las ausencias sin sustento ni respaldo normativo podrán considerarse constitutivas del elemento objetivo, pero en modo alguno del subjetivo, máxime a la luz de la contundente limitación interpretativa que impone el art. 58, LCT, en tanto veda la posibilidad de presumir la renuncia al empleo. Consecuentemente, cualquier respuesta, por improcedente que fuera, obstaría el arribo a la conclusión de que exista una verdadera voluntad abdicativa. Ello, sin perjuicio de la posible configuración de otros supuestos de injuria que, a su vez, deberán ser analizados a la luz de sus propios requisitos. ("Cuestiones formales y probatorias a considerar en la configuración de la causal de abandono de trabajo", por Chiti, Stella Maris. La ley online AR/DOC/291/2020).

En dicha dirección la jurisprudencia ha sostenido que no se configura el abandono de trabajo cuando los dependientes alegaron ejercer la exceptio non adimpleti contractus en los términos del artículo 1201 del Código Civil, pese a que no existía razón alguna para retener las tareas. (Cita a Sala X, sent. del 17-9-97, "Pérez, Lisandro A. c/Laredo y Asociados SRL", D. T. 1998-A-320.).

Y que: "resulta intempestiva y desproporcionada la decisión del empleador de extinguir una relación laboral de 13 años de antigüedad, fundada sólo en la falta adecuada de justificación de ausencia del trabajador, dado que frente a tal situación el empleador puede estar eximido de pagar los salarios correspondientes, pero nunca considerarlo incurso en abandono de trabajo (art. 244 LCT), pues para ello es necesario que se configure el elemento subjetivo que permita inferir que el ánimo del trabajador es el de no reintegrarse a sus tareas, lo cual no se da en el caso, toda vez que su voluntad estaba condicionada por un impedimento en su salud" (CNAT, Sala X, 7/10/05, Cabral Roque c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Güemes 4718 s/ despido, http://www.rubinzal.com.ar , Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 254/07).

Además, "el particular modo de extinción regulado por el art. 244 LCT, no se configura en los casos en los que el trabajador responde la intimación del empleador y alega no estar en condiciones de prestar servicios por razones de salud, aunque luego no lo acredite. Más allá de que la causa de justificación sea finalmente demostrada, su sólo invocación impide concluir que existió de su parte intención abdicativa (según voto del Dr. Negri)" (SCJBA, 26/08/09, Reyes Tobar, Fernando Patricio c/ Cresata S.A. s/ Despido, etc., JUBA, http://www.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 1499/14).

En este caso, no se discute que la trabajadora alegó y comunicó a la empleadora una circunstancia eximente de la obligación de prestar el servicio en el marco del contexto excepcional de la Pandemia Covid/19 (CD X., h. 8). Dicha manifestación interrumpió directamente la posibilidad de elegir la injuria por abandono para extinguir el vínculo en forma automática, ello aun cuando la trabajadora no llevara la razón.

Es que las ausencias injustificadas de G. bien pueden sostener la falta de pago de haberes y, como indicó la Jueza de la anterior instancia, podrían justificar la imposición de otras sanciones e incluso validar un despido con causa de conformidad con el concepto de injuria al que hace referencia el art. 242 LCT, pero no habilitaban a finalizar la relación laboral autónomamente por la injuria específica de abandono de trabajo.

A mi juicio es evidente que la empleadora equivocó el camino en la elección de la injuria para extinguir el vínculo sin consecuencia indemnizatoria, y ello surge patente al insistir en que se configuró el abandono incumplimiento al no presentarse a trabajar, sin considerar la causal esgrimida por la trabajadora para ausentarse.

En otras palabras, considero que si bien puede tenerse por cierto que la trabajadora incumplió con sus deberes de asistencia y prestación efectiva del trabajo (cfr. art. 84 LCT), no evidenció ni puede presumirse su *"animus abdicativo"* como elemento subjetivo que indica la intención de abandonar la relación, tal como lo exige el citado art. 244 de la LCT. Por el contrario, exteriorizó los motivos de sus ausencias y su voluntad de mantener el vínculo.

Por lo demás, controvertir la exigencia del mentado ánimo de abandono bajo el argumento que dicha interpretación normativa resulta contraria al valor de justicia, resulta claramente inhábil e insuficiente para modificar el inveterado criterio judicial antes señalado, seguido tanto por la jurisprudencia nacional como local, tal como surge de los fallos citados en ambos votos.

III) Conclusión:

Por lo dicho, concuerdo con el Magistrado pre votante en que corresponde confirmar la sentencia apelada, con costas de la alzada a la demandada vencida (conf. art. 57 Ley XIV nro. 1). En cuanto a los honorarios profesionales, atendiendo a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en la alzada, estimo justos y adecuados los propuestos por la colega que me precedió en el voto

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

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expuso:

En vista del acuerdo arribado corresponde:

I. CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta sede a la demandada perdidosa.

--III. REGULAR honorarios, por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. G. T. en el 3,40%; y al Dr. F. L. en un 5,48%; en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

FFITHS
AMARA

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado. Así lo voto.

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

S E N T E N C I A:

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

I. CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

II. IMPONER las costas de esta sede a la demandada perdidosa.

--III. REGULAR honorarios, por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. G. T. en el 3,40%; y al Dr. F. L. en un 5,48%; en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

Florencia CORDON FERRANDO
PRESIDENTA

REGISTRADA BAJO EL Nº 04 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo F. GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA