En la ciudad de Trelew, a los 11 días de abril del año dos mil veinticuatro, 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. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“D. D. O., M. F. c/ O. E. S.A. s/ Cobro de pesos e Indem. de ley” (Expte. Nro. 37 - Año 2024 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 20/03/2024.

**A LA PRIMERA CUESTIÓN** el Dr. De Cunto dijo:

Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el ID 1342753 (19/12/2023) en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 84/93 (S.D. N° 154/2023, del 18/12/2023), y del recurso contra la regulación de honorarios por bajos interpuesto por el Dr. F. R. mediante ID 1342752 (19/12/2023). Mediante dicho decisorio se hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por M. F. D. D. O. contra O. E. S.A., condenando a esta última a abonar a aquél, en el plazo de diez días, la suma de $ 844.414,30, con más intereses con capitalización de los mismos. Asimismo, se impusieron las costas en un 80% a cargo de la parte demandada y en un 20% a cargo del actor.

En fecha 20/12/2023 se concede el recurso. La expresión de agravios obra en el ID 1348637 (fs. 98/101, 26/12/2023), cuyo traslado conferido fue contestado por la contraria en el ID 1361965 (fs. 102/103 vta., 01/02/2024).

I.- Comenzaré por reseñar los agravios de la demandada para luego referirme a la respuesta de la actora.-

1) En primer lugar la apelante se agravia del rechazo de la causal de despido invocada de abandono de trabajo. Al respecto manifiesta que la magistrada señaló que no existió el elemento subjetivo que se requiere para que se presente la figura de abandono de trabajo. Menciona que en el caso se manifiesta claramente y se demuestra con la prueba producida, que Den D. O. jamás tuvo intención o voluntad de reingresar a trabajar. Señala que sus justificativos para retener las tareas y no presentarse a trabajar fueron desestimados fundadamente, y en debido tiempo y forma.

Manifiesta que a lo largo del intercambio epistolar se le hizo saber al empleador que la categoría reclamada no correspondía a las funciones reales, que no existían en la empresa las tareas que decía desarrollar, y que no se le debía monto alguno de diferencias salariales.

Arguye que resulta incongruente y arbitraria la sentencia dado que se entiende que el despido debió ser configurado por el art. 242 LCT y no por el 244 LCT. Es que, tanto de

un lado como del otro, fue el trabajador quien, conociendo su realidad laboral y contractual, no tuvo la voluntad de presentarse a trabajar.

Refiere que la parte actora nada pudo probar sobre su posición anterior al despido a lo largo del proceso judicial. Es más, sostiene que la contraria sólo pudo probar, con los testigos ofrecidos, que jamás había laborado en las funciones y categoría que mencionara antes del despido y libelo de demanda.

Advierte que la sentencia recurrida resulta incongruente por cuanto en los considerandos del fallo menciona que la actora no logró acreditar que en el segundo período trabajado para la demandada había desarrollado las tareas que había denunciado y por otro lado, confirma que el actor fue incorrectamente despedido, dado que se debía invocar injuria y no abandono.

Manifiesta que el trabajador, tal como fue demostrado en autos, no tuvo la intención de retomar las tareas, estando debidamente intimado, encontrándose con alta médica acreditada por la prueba producida en autos, y en claro conocimiento que las tareas denunciadas se correspondían a su categoría de auxiliar.

Señala que la sentencia recurrida incurre en un formalismo intolerable, en cuanto tiende a seguir estricta y rigurosamente las normas formales establecidas sin tener en cuenta la realidad de los hechos. Cita jurisprudencia y refiere que es claro que surge probado que el actor intentó justificar su inasistencia en razones que no eran válidas, ni fundadas en la realidad, y que solo existían en su imaginación.

En su segundo agravio, cuestiona las costas de primera instancia. Manifiesta que pese a que se declara improcedente la demanda incoada en más del 60% de la liquidación provisoria reclamada, y rechazando dos de los tres rubros reclamados en la misma, el resolutorio recurrido en el punto IV) distribuye las costas en un 80% a la demandada y sólo en un 20% a cargo de la actora.

En resumen, expresa que la *a quo* declara procedente la demanda en relación a la indemnización por despido, rechazando rotundamente los rubros: diferencia salarial, y las multas del art. 15 de la Ley 24.013 y la multa del art. 2 de la misma ley. Es decir que tanto cualitativa como cuantitativamente, la demanda es rechazada en más del 60% de los rubros y cantidades reclamadas.

2) El actor contesta las quejas de la recurrente. Al responder el primer agravio, señala que la magistrada sostiene que el conflicto debió encuadrarse en el art. 242 LCT dado que la demandada no pudo demostrar el elemento subjetivo necesario para extinguir el vínculo, que es la voluntad del empleado de no regresar al trabajo. Describe los hechos acontecidos en los presentes autos. Arguye que en el caso no se evidenció el componente subjetivo necesario para invocar la figura seleccionada por la demandada, que es la falta de voluntad de retomar el trabajo. Y tampoco se configuró el elemento objetivo, ya que la empleadora

estaba plenamente informada de las razones detrás de la ausencia del empleado en su lugar de trabajo.

En respuesta al segundo agravio, manifiesta que la *a quo* hizo lugar parcialmente a la demanda deducida por su parte, y en consecuencia, resolvió que las costas sean soportadas en un 80% por la parte demandada y en un 20% por el actor. Asimismo, se establecieron los honorarios en un 19% a favor de su parte y en un 10% en conjunto para los apoderados de la demandada. Refiere que el derecho procesal es instrumental y en el caso del derecho procesal laboral, debe responder a los principios propios del derecho de trabajo, tales como el principio de desigualdad compensatoria, el principio de veracidad, y el de indisponibilidad. Refiere que el principio protector es el principio más importante del derecho laboral, donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación.

Culmina con el petitorio de estilo.-

II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, realizaré el análisis de los agravios de la demandada en el orden en que fueron expuestos, por responder a la lógica en su tratamiento.-

1) La demandada objeta que se rechazara su invocación de la causal de despido por abandono de trabajo. Considera que dicho razonamiento de la magistrada resulta incongruente y arbitrario dado que se trata de un formalismo extremo y que resuelve sin tener en cuenta la realidad y la conducta del trabajador durante la última parte de la vigencia de la relación laboral.

La jueza de grado comenzó su análisis destacando la posición de las partes. Señaló que la actora inició demanda reclamando el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa e invocó que la demandada lo despidió injustamente por abandono de trabajo, causal que a su entender resultaba improcedente toda vez que se encontraba efectuando retención de servicios. Además, entendió que su contrato se encontraba deficientemente registrado, percibiendo básicos por debajo de la escala salarial vigente. Por su parte, la demandada mantuvo su posición evidenciada en el intercambio epistolar, esto es que el despido al actor fue con justa causa con fundamento en el abandono de trabajo por cuanto entendió que, el actor debía reincorporarse a su puesto el día 16/08/2022, dado que tenía certificado hasta el 15/08/2022 e intimado a ello no se presentó a trabajar, circunstancia que además se vio agravada por su mala fe, atento a que se lo veía prestando tareas como barman en la G. W. de Trelew, razones por las cuales hizo efectivo el apercibimiento y extinguió el vínculo por la causal invocada. Asimismo, afirmó que no existían razones para efectuar retención de servicios dado que no existían diferencias salariales (ver sentencia a fs. 87 vta. últimos párrafos/88).

Es así que presentadas las posturas de ambas partes y luego de analizar el intercambio epistolar, la magistrada de grado concluyó que: *"Este es el marco fáctico de la causa, el*

*cual se acredita reitero con el intercambio telegráfico. Analizado el mismo, resulta evidente en lo que aquí compete determinar, que no existió el elemento subjetivo que se requiere para utilizar la figura que eligió la demandada, cual es, la voluntad de no regresar al trabajo, como tampoco el objetivo, toda vez que la empleadora estaba en pleno conocimiento de las razones por las cuales el dependiente no se presentaba a trabajar. Y es que, con independencia de que los reclamos efectuados por el actor fueran infundados, D. D. comunicó que haría retención de servicios, indicó los motivos que lo llevaban a eso y le manifestó a su empleadora que volvería cuando dieran cumplimiento a las intimaciones cursadas. Es decir, avisó y brindó explicaciones del caso. Y ello con independencia reitero de que su ausencia haya estado o no justificada. Su empleadora rechazó los fundamentos, e intimó a que retome tareas, ante lo cual, el trabajador mantuvo su postura -y denunció incumplimientos laborales- lo que llevó a que la demandada lo despidiese por abandono."* (ver sentencia a fs. 89, quinto y sexto párrafos).-

Siguió razonando que *"Así las cosas, quedó acreditado que el actor se encontraba cubierto por certificado médico desde el 15/07/2022 y hasta el 15/08/2022, licencia convalidada por la junta médica celebrada ante la autoridad administrativa del trabajo (Resolución 922/2022 DRT, Expte. 794-2022 Secretaria de Trabajo) y respecto de los días subsiguientes y hasta la notificación del despido, se encontraba efectuado la retención de servicios que venía notificando a su empleador desde la comunicación postal del día 03/08/2022, ello por los incumplimientos allí denunciados, la cual reiteró y ratificó por los mismos motivos en sus similares de fecha 04 y 11 de agosto del mismo año. Es decir que el actor avisó y notificó que se ausentaría, indicando los motivos y argumentos por los cuales procedería de la forma en que lo hizo. Dicha manifestación interrumpió directamente la posibilidad de elegir la injuria por abandono para extinguir el vínculo en forma automática, ello aun cuando el trabajador no llevara la razón. Si bien la empleadora rechazó los argumentos utilizados por D. D. y podría haberlo sancionado, suspendido y/o llegar a despedirlo por incumplimiento de las obligaciones laborales, inasistencias injustificadas, falta de contracción al trabajo, violación del deber de diligencia, colaboración y buena fe, etc. De conformidad con lo dispuesto por el art. 242 de la LCT que impone la invariabilidad de la causal de despido, considero que la figura del abandono de trabajo utilizada, en este caso, no se configuró, pues requiere para su legitimidad que se evidencie un desdén del trabajador o una intencionalidad, es decir que su ánimo sea el de no reintegrarse al empleo, lo cual no sucedió en esta causa*." (ver sentencia a fs. 89 vta. segundo, tercer y cuarto párrafos).-

2) A los fines de analizar el presente caso, entiendo útil efectuar una cronología de cómo se desarrollaron los hechos y como se dio por finalizado el vínculo laboral por abandono de trabajo entre el Sr. D. D. y O. E. S.A. En este sentido, es necesario destacar las

comunicaciones entre el trabajador y su empleadora. Así, tengo por acreditado que el 02/08/2022, mediante CD N° X., notificada el 03/02/2022, la demandada intimó al trabajador a en el plazo de 48 horas a retomar tareas, en virtud del alta médica otorgada por el médico contralor de la empresa, en fecha 29/07/2022, bajo apercibimiento de configurarlo incurso en abandono de trabajo.-

En fecha 03/08/2022, mediante T.C.L. N° CD X., notificada el 04/08/2022, el actor Den D., intimó a su empleadora por una serie de incumplimientos: correcta registración del vínculo en cuanto la real categoría denunciada, se le abonen las diferencias salariales conforme la escala salarial vigente correspondiente a las reales funciones desempeñadas: Grupo A, Personal Administrativo Categoría 4, CCT 260/75, y cese con la actitud de destrato hacia su persona, notificando a la demandada la retención de servicios hasta tanto se cumplimente los requerimientos.-

En respuesta a la CD N° X., el actor en fecha 04/08/2022 mediante T.C.L. N° CD 17686189, notificada el 05/08/2022, negó haber recibido el alta médica por parte del contralor de la empresa, y comunicó que ante el supuesto de que se le hubiera otorgado el alta definitiva, procedería a plantear el recurso administrativo a fin de solicitar la junta médica. También negó que pueda ser intimado a retomar tareas y reiteró la retención de servicios en el marco de la intimación anteriormente cursada;

Posteriormente, en fecha 08/08/2022 mediante CDX., notificada el 09/08/2022, la demandada negó y rechazó todos los incumplimientos alegados por el actor. Y manifestó que: “A fin de ratificar nuestra decisión de conservación del contrato de trabajo y buena fe laboral, solicitamos cese con su actitud, y en el plazo perentorio de 48 horas, se presente a trabajar y/o impugne el alta médica otorgada a los fines que el organismo correspondiente resuelva la discrepancia entre su médico tratante y el médico contralor”.-

En respuesta, en fecha 11/08/2022, el actor negó todos y cada uno de los términos de la CDX., comunicó que ya había solicitado un recurso administrativo a fin de realizar la junta médica en la Secretaria de Trabajo de Trelew, luego ratificó y reiteró sus intimaciones y reclamos acogiéndose nuevamente en la retención de servicios antes invocada (TLC N° CD 120974905).-

Asimismo, también cabe poner de resalto, tal como lo refiere la magistrada, del informe acompañado por la Secretaría de Trabajo, Delegación de Trelew y que se adjunta el Expte. N° 794/2022 surge que el actor formuló “Reclamo–Impugna Alta Médica- Petiona”, acompañando certificado médico y solicitando que sea tratado por la Junta la discrepancia existente. Sobre ello la Junta Médica resolvió convalidar la licencia laboral por cuadro de ansiedad generalizada del trabajador D. D. O. desde el día 15/07/2022 al 15/08/2022 inclusive, mediante la Resolución N° 922/2022, del 03/10/22.-

En fecha 17/08/2022, notificada el 18/08/2022, la demandada respondió el TCL de fecha 11/08/2022 y atento que la fecha de alta del certificado médico presentado por el actor acaeció el 15/08/2022, lo intimó para que en el plazo de 48 horas retome sus tareas bajo apercibimiento de tenerlo incurso en abandono de trabajo. Asimismo, ratificó y reiteró que no existen motivos para continuar con la retención de servicios.-

En respuesta de dicha comunicación postal, en fecha 22/08/2022, el trabajador se mantuvo en su posición. Negó que se lo pudiera intimar a retomar tareas en el plazo de 48 horas y que se lo pudiera considerar incurso en abandono de trabajo, dado que intimó a que se lo registre correctamente en categoría 4 grupo A del personal administrativo del CCT 260/75 y ratificó su reclamo por diferencias salariales. Por último, reiteró la retención de servicios hasta tanto se cumpla con las intimaciones antes aludidas.-

En consecuencia, en fecha 23/08/2022, la demandada consideró que habiendo sido notificado el actor y no habiéndose prestado a trabajar, demostrando así una actitud de abandono de su puesto de trabajo hizo efectivo el apercibimiento y extinguió el vínculo en los términos del art. 244 LCT.-

En respuesta a ello, el actor manifestó, mediante telegrama del 25/08/22, que la demandada, al pretender declarar abandono de trabajo, encontrándose su parte en retención de servicios en el marco de los reclamos laborales cursados, la misiva constituía un ardid para camuflar un despido sin causa. Posteriormente, en fecha 26/08/2022 la demandada ratificó el despido y por último, en fecha 30/08/2022 el actor insistió en su posición.-

Tal como surge del intercambio telegráfico, paralelamente a la primera intimación de la empleadora de fecha 02/08/2022 a fin de que el actor se presentara a trabajar bajo apercibimiento de configurarlo incurso en abandono de trabajo, el Sr. D. D. en fecha 03/08/2022 cursó pieza postal, intimando a que: se procediera a la correcta registración del vínculo en cuanto la real categoría denunciada, y se le abonen las diferencias salariales conforme la escala salarial vigente correspondiente a las reales funciones desempeñadas: Grupo A, Personal Administrativo Categoría 4, CCT 260/75, indicando que haría retención de servicios. Todos estos incumplimientos fueron desconocidos y rechazados por la demandada en las siguientes comunicaciones. Además, quedó acreditado que el actor en un principio se encontraba cubierto por licencia médica hasta el 29/07/2022, lo que motivó la primera intimación a presentarse a trabajar, licencia que luego fue extendida hasta el 15/08/2022, (convalidada por la junta médica mediante Resolución N° 922/2022). Esto llevó al empleador, ante el vencimiento de la última licencia, a notificar nuevamente a que se presentara a prestar servicios y ante dicho requerimiento el trabajador reiteró que se encontraba efectuando retención de servicios en el marco de los reclamos laborales antes cursados.-

Encuentro dirimente para resolver la cuestión traída bajo estudio, poner de resalto los fundamentos por los cuales el actor pretendió justificar sus inasistencias, efectuando en consecuencia retención de servicios. Éstas son: la correcta registración del vínculo en cuanto la real categoría denunciada, y que se le abonasen las diferencias salariales conforme la escala salarial vigente correspondiente a las reales funciones desempeñadas: Grupo A, Personal Administrativo Categoría 4, CCT 260/75.-

Al respecto, no es un hecho controvertido y arriba firme a esta instancia, que la magistrada al expedirse por las diferencias salariales reclamadas y la correcta registración reclamada concluyó, luego del análisis de la prueba testimonial, que el actor no logró acreditar la categoría reclamada y que de dicha prueba surge que las labores descriptas fueron coincidentes con las denunciadas por la accionada en su escrito de contestación de demanda, y por ende "*su salario fue abonado correctamente conforme se desprende de los recibos acompañados por la demandada, debiendo desestimarse el rubro en cuestión".* (ver sentencia a fs. 91 vta., primer párrafo).-

Asimismo, al momento de analizar el rubro referido a la multa del art. 15 de la ley 24.013, señaló que si bien fue cierto que el actor acreditó haber remitido a la AFIP la copia de la intimación cursada al empleador en fecha 03/08/2022, mientras estaba vigente el vínculo, como también intimó a la demandada para que proceda a la correcta registración, la actora omitió indicar con claridad cuál era esa deficiente registración. Además, señaló que el actor no pudo acreditar haber realizado distintas tareas a aquellas por las cuales estaba registrado, ni que hubiera ingresado en una fecha anterior a la consignada en la documentación acompañada. Destacó que de los recibos de haberes acompañados surge que se le respetó al trabajador la antigüedad devengada por el tiempo laborado ante el mismo empleador y conforme a ella se han liquidado los haberes. Por lo tanto, la Jueza concluyó que no se acreditó el supuesto de deficiente registración y, por lo tanto, rechazó el referido rubro (ver fs. 91 vta./92).-

En consonancia de lo anterior, debo tener por acreditado lo manifestado por la empleadora en sus diferentes misivas ante el reclamo del actor como también que el trabajador no tenía derecho a retener sus tareas por los motivos antes invocados. Es que como puede apreciarse, el actor no demostró tener personal a cargo y por consiguiente no acreditó que se encontraba deficientemente registrado, y por ende carecía de derecho a diferencias salariales. En consecuencia, dado que ninguna de las causas en las que se basó para ejercer su derecho de retención de servicios fue demostrada no hay dudas de que la misma fue injustificada e ilegítima.-

Por lo tanto, el trabajador no se presentó a prestar servicios al vencimiento de la última licencia médica convalidada por la Junta Médica de fecha 15/08/2022, y tampoco se presentó cuando su empleadora lo intimó en fecha 17/08/2022, notificada el 18/08/2022,

bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono. Recién en fecha 22/08/2022 el trabajador respondió, manifestando continuar con su actitud sin justificación alguna, por lo cual entiendo que fue adecuada la decisión de la empleadora de considerarlo en situación de abandono.-

Es que después de revisar las comunicaciones telegráficas intercambiadas entre las partes en disputa, y considerar los fundamentos por los que la magistrada rechaza los rubros de diferencias salariales e incorrecta registración, no puedo más que concluir que existió una retención injustificada de labores por parte del empleado y con ello un abandono del trabajo, ello sin perjuicio de que el actor bien pudo retomar sus tareas luego del alta de licencia médica, lo cual hubiese revelado su intención de mantener vigente la relación laboral.-

La retención de tareas injustificada se desprende no sólo de la falta de prueba sino de las declaraciones testimoniales producidas en los presentes autos que acreditan que el empleador se encontraba cumpliendo sus obligaciones patronales, respecto a la categoría laboral y pago de haberes.-

Es por ello, que encuentro equivocado el razonamiento expuesto por la magistrada de grado en cuanto a que la manifestación de retener servicios *"aun cuando el trabajador no llevara la razón"* interrumpe la posibilidad de elegir la injuria por abandono de trabajo (ver sentencia a fs. 89 vta., tercer párrafo). Y por ende tampoco es acertado considerar que la empleadora equivocó el camino en la elección de la injuria para extinguir el vínculo sin consecuencia indemnizatoria y que a cuyo fin debió encuadrar el conflicto en la casuística de injuria del art. 242 LCT.-

Nótese que la empleadora en su comunicación de fecha 17/08/2022, intimó al trabajador para que en el plazo de 48 horas retome sus tareas habituales bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo, por lo que admitió la licencia hasta el 15/08/22 aun antes de que la Junta Médica la convalidara. Luego ratificó que la empresa no realiza entregas a proveedores, por ende no existe la categoría 4 actividad en O. E. S.A que el actor reclama. Asimismo, señaló que *"Encontrándose registrado correctamente en las tareas que usted realiza, auxiliar de tareas de depósito, no hay motivo alguno para continuar con retención de servicios"*. Asimismo señaló que *"En caso que continúe con dicha actitud muestra un claro incumplimiento a los principio del derecho laboral de buena fe y continuidad del vínculo"*. Mientras que la actitud del trabajador se plasmó recién en fecha 22/08/2022, rechazando la CD recibida, manteniéndose en su postura respecto al reclamo de la categoría y diferencias salariales y la retención de servicios. Lo que llevó a la demandada a hacer uso legítimamente del despido en los términos del 244 LCT.-

Es decir, que el empleador manifestó los motivos por los cuales no era posible acceder a lo solicitado por el trabajador, y asimismo le hizo saber al trabajador que dicha actitud

demostraba un claro incumplimiento a la buena fe y continuidad del vínculo, no obstante a ello el trabajador continuó con su posición de no presentarse a trabajar por causas que no sólo no fueron acreditadas, sino que se constató que *"su salario le fue abonado correctamente conforme se desprende de los recibos de haberes acompañados por la demandada"* (ver sentencia fs. 91 vta., segundo párrafo).

Es que cuando un trabajador retiene tareas sin una razón válida, está incumpliendo con sus deberes asignados, lo cual consiste en una falta de compromiso con el trabajo y esta falta de compromiso corresponde que sea asimilada a un acto de incumplimiento del trabajador, por lo que entiendo y postulo que la retención injustificada de tareas por parte del actor debe ser relacionada con el abandono de trabajo dado que ambas acciones implican una falta de cumplimiento de las obligaciones laborales.-

Así debo tener por acreditado que el trabajador incumplió injustificadamente con su obligación laboral comprometida (art. 84 LCT), dado que el mismo -reitero- retuvo las tareas invocando anomalías que fueron luego desestimadas por la prueba producida, legitimando en consecuencia el despido en los términos del 244 LCT.-

3) Como es sabido 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 no expresa pero exteriorizada por signos no verbales, pero inequívocos. 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 R. Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley, 2007, Tº IV, págs. 381/383).-

En consonancia, parte de la jurisprudencia ha considerado en casos similares al presente que: *"Ninguna de las circunstancias o incumplimientos en que basó su retención fueron demostrados. En consecuencia, no habiéndose presentado a prestar servicios cuando su empleadora se lo requirió fue correcta la decisión de la misma de considerarlo incurso en abandono. Corresponde revocar la sentencia de grado en tanto admitió las indemnizaciones por despido incausado, la sanción del art. 2, Ley 25323 y las indemnizaciones de la Ley 24013."* (conforme "Olivo, Jorge Elías vs. Foronda Aguilera, Carmen s/despido", CNTrab. Sala VIII; 30/08/2022; Rubinzal Online; RC J 5151/22).

Asimismo, el Superior Tribunal de Corrientes, en los autos "Sosa Edgardo Lorenzo c/ Texilo S.A. s/ ind.", de fecha 7 de octubre de 2015, entendió que: *"Debe revocarse la sentencia que hizo lugar a la demanda por entender que no había existido el abandono del trabajo invocado por la empleadora, pues surge acreditada la existencia de una retención injustificada de tareas de parte del trabajador, configurada por la falta de prueba de las razones que lo condujeron a actuar del modo que lo hizo. Si la respuesta del actor a la intimación de reintegrarse a trabajar carece de sustento fáctico y probatorio, ya que no probó que tuviera derecho a percibir las diferencias que dijo se le adeudaban, ni tampoco surge acreditado que efectivamente haya prestado servicios en la provincia de Corrientes, esa realidad evidenciada en el proceso conduce a tener por no justificado el comportamiento del trabajador de retener sus servicios y por ende el despido obedeció a una legítima facultad del empleador en los términos del art. 244 de la LCT. En el análisis de la causal de abandono de trabajo, conjuntamente con la ponderación del elemento objetivo (intimación o emplazamiento previo y no concurrencia al trabajo) y subjetivo (intención del trabajador en no reincorporarse) propios de esa figura legal, no debe prescindirse de la verificación de si la ausencia que se atribuye al trabajador -además de probada- ha sido o no justificada."* (conf. cita MJ-JU-M-94960AR |MJJ94960).

Así concluyo que al no haberse justificado la retención de tareas del actor, incumplió el actor su obligación principal de prestar tareas, lo cual lleva a tener por configurados los presupuestos del art. 244 (intimación previa a fin de retomar tareas, el hecho objetivo de incumplimiento por parte del actor, y la conducta reveladora del elemento subjetivo de la intención de no continuar con el vínculo).-

El razonamiento contrario, expuesto por la juzgadora, y que no desconozco que es sostenido por parte de la doctrina y la jurisprudencia, llevaría a legitimar una conducta de violación a los deberes de buena fe y colaboración por parte del trabajador. A ello se adiciona que se obligaría a la patronal a modificar, en el curso del intercambio epistolar, la

justa causal de despido invocada, a pesar del cumplimiento de sus obligaciones como empleador.-

Por lo antes expuesto, corresponde hacer lugar al agravio planteado para rechazar la demanda interpuesta por el Sr. M. D. D. contra O. E. S.A, deviniendo abstracto el examen del restante agravio referido a las costas, dado que la revocación total que se postula implica la modificación de las impuestas en primera instancia.-

4) Por último, en cuanto el recurso de apelación de honorarios por bajos planteado por el Dr. D. F. R. mediante el ID 1342752 (19/12/2023), atento a como propongo que se resuelva la cuestión, corresponde que se readecuen los emolumentos de primera instancia (art. 282 del CPCC), lo cual hace que el recurso quede vacío de contenido sin que deba expedirme al respecto.-

III.- A la luz de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se revoque el fallo apelado, y en consecuencia rechazar la demanda incoada por M. F. D. D. O. contra O. E. S.A por cobro de haberes e indemnización de ley.-

Dada la revocatoria decidida, en virtud de lo dispuesto por el art. 282 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la Ley XIV N° 1), corresponde readecuar la imposición de costas y la regulación de los honorarios de grado. En virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 69 del CPCC), las costas se imponen al actor vencido.-

En cuanto a los emolumentos por las tareas realizadas en la instancia de origen, dado el resultado del pleito, así como el mérito y extensión de los trabajos realizados, se establecen los de los letrados apoderados, de la demandada, Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 19% sobre el monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con más el IVA correspondiente; sin regulación a las letradas apoderadas del actor atento el pacto de cuota litis de fs. 19, homologado en fecha 03/02/2023 (fs. 38/vta.) (conf. arts. 4, 5, 6, 8, 9, 18, 38 y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871).-

En cuanto a las costas de esta sede, también por aplicación del principio objetivo de la derrota, se imponen al actor perdidoso (conf. art. 69 del CPCC).-

En lo que se refiere a la regulación de honorarios por las tareas realizadas en esta sede, teniendo en cuenta las mismas pautas consideradas para los honorarios de grado, propongo establecer los emolumentos de los letrados apoderados de la demandada, Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 6,65 %, del monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con adición del I.V.A. correspondiente (conf. arts. 5, 8, 9, 13, 46 y concs. de la ley XIII N° 4, y leyes 23349 y 23871); sin regulación a las letradas apoderadas del actor atento el pacto de cuota litis de fs. 19, homologado en fecha 03/02/2023 (fs. 38/vta.).-
Voto entonces a esta cuestión POR LA NEGATIVA.-

**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Por una cuestión de economía procesal y para mayor claridad integral de la sentencia, me eximiré de hacer una reseña de los antecedentes del caso, resolución de primera instancia y los agravios vertidos en la apelación, atenta la completa síntesis realizada por el estimado colega que me precedió en su voto. Además, tras el intercambio propio del acuerdo, concuerdo en lo esencial con el criterio vertido por dicho Magistrado, por lo que haré las precisiones que siguen a continuación para satisfacer la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1. La demandada recurrente cuestiona que la Magistrada de grado rechazara la causal de despido por abandono de trabajo. En síntesis, argumenta que el actor no tuvo intención de retomar sus tareas dado que no fue demostrado en autos los motivos por la cuales efectuó retención de servicios y que tales justificaciones para no presentarse al trabajo fueron desestimadas, por lo que a su entender el despido por abandono de trabajo se encontraba justificado.

2.2. La sentencia de primera instancia determinó que el despido del trabajador no fue justificado, ya que no existían elementos subjetivos ni objetivos para considerarlo un abandono de trabajo, debido a que la empleadora estaba plenamente informada de las razones de las ausencias del empleado. Además, sostuvo que la decisión del trabajador de retener servicios no permitió a la empleadora optar por la injuria por abandono de trabajo, aunque la ausencia no estuviera justificada o el trabajador “no llevara la razón”. Así, la resolución indicó que la empleadora podría haber optado por otras medidas disciplinarias en lugar del despido. Igualmente, respecto a las diferencias salariales reclamadas, la Jueza determinó que no se pudo demostrar la realización de tareas de encargado durante el segundo periodo de contratación, por lo que su salario fue abonado correctamente, según los recibos de haberes presentados por la demandada. También rechazó el reclamo de multa establecida en el artículo 15 de la Ley 24.013, ya que no se demostró deficiente registración por parte del empleador.

2.3. Creo conveniente inicialmente destacar que la relación laboral exige a ambas partes contratantes el deber de obrar de buena fe al momento de su celebración, ejecución y terminación del contrato, obligación que es integrativa del vínculo (conf. art. 63 de la LCT). Ello introduce parámetros o conductas medias exigibles al buen empleador y trabajador, con obligaciones de lealtad y probidad que deben cumplimentarse en todo tiempo y en forma activa, evitando todo género de reticencias, intempestividades, abusos y aclarando suficientemente las situaciones para evitar cualquier tipo de equivocadas expectativas (conf. CAPM, SDL N° 57/2013).

Así, el contrato de trabajo está compuesto de una serie de elementos jurídicospersonales, o éticos, aparte de los elementos patrimoniales de la locación de servicios, que constituyen

una compleja trama que, en su conjunto configura esas relaciones entre el empleador y trabajadores a que se refiere la ley. Entre ellos, y como principales, podemos mencionar la confianza y el respeto recíprocos que los contratantes están obligados a observar, el deber de fidelidad y de lealtad que ambos se deben, el poder de corrección del empleador y los deberes del trabajador con consecuencia de la situación de dependencia laboral, etc. (conf. Luis M. Stefanelli, "La injuria como causal de rescisión del contrato de trabajo", p. 61).

Como ya ha dicho con anterioridad esta Sala, el trabajador también debe asumir criterios de solidaridad, colaboración y buena fe como reglas para seguir y clarificar una disposición suya para comportarse de cierta manera, relativa a una vinculación funcional o estatus o papel social en el marco del contrato de trabajo y el sistema jurídico que lo reglamenta, entre las que se menciona el cumplimiento regular de sus tareas (conf. CAT, Sala B, SDL N° 33/2017).

2.4. En este orden, así como la principal obligación del empleador es dar tareas y remunerarlas, el trabajador tiene la obligación principal de prestarlas en las condiciones que fueron contratadas, siempre "…con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren", cuidando "…satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa" (arts. 4, 62, 63, 65, 66 y 68 de la LCT). Es decir, aunque sea una afirmación de Perogrullo, salvo que haya una causa que lo justifique, el trabajador debe ir a trabajar.

La excepción de incumplimiento, basada en su hora en el artículo 1201 del CC y hoy en el art. 1031 del CCCN, permite al trabajador negar su prestación de servicios sin perder su salario en casos de incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones fundamentales. Esta excepción ha sido reconocida desde hace tiempo por la doctrina y la jurisprudencia laboral, sosteniendo que el principio de la "exceptio non adimpleti contractus" tiene plena aplicación en el derecho individual del contrato de trabajo, sin estar limitado por normas laborales diferentes o principios generales del trabajo. Sin embargo, como vengo de decir y como su nombre lo indica, su naturaleza es "excepcional" frente al cumplimiento regular del contrato de trabajo y — consecuentemente— de interpretación restrictiva (conf. Livellara, Carlos Alberto, "Retención de tareas por el trabajador vs. Abandono de trabajo dispuesto por el empleador", LLGran Cuyo2012-febrero, 13, Cita Online: AR/DOC/212/2012).

2.5. Siendo así, considero que es dirimente para resolver el conflicto analizar los motivos por los cuales el actor justificó sus inasistencias para justipreciar si el despido directo con causa en abandono de trabajado se encontraba o no ajustado a derecho.

En este contexto, el abandono de trabajo como motivo para la terminación del contrato laboral sin indemnización requiere de ciertos requisitos formales. Uno de ellos es la previa

intimación al trabajador para que regrese a cumplir con su obligación principal de presentarse a trabajar, lo cual se cumplió en este caso. Además, se necesitan dos elementos esenciales: uno objetivo, que consiste en la ausencia efectiva del trabajador en su puesto, un hecho que no está en disputa aquí; y otro subjetivo, que es la voluntad del empleado de no volver a trabajar, requisito que, según lo expresado por la Jueza a quo, no se habría verificado en esta situación (conf. Ojeda, Raúl Horacio, coordinador, "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Ed. Rubinzal Culzoni, 2ª ed., año 2011, T. III, pág. 404, nº 2)

Sin embargo, es importante señalar que la ausencia del trabajador puede tener distintas razones, ya sea por enfermedad no imputable, incumplimiento del deber de trabajar o la intención de poner fin al vínculo laboral, siendo esta última diferencia crucial en cuanto al ánimo del trabajador. La intención o justificación objetiva externa distingue claramente este "dejar de ir" al trabajo, y *es esencial determinar en cada caso qué motiva estas ausencias*. Así, además del requisito de omisión, junto con la previa intimación de la empleadora para que el trabajador regrese a sus labores, se suma la necesidad del elemento subjetivo, consistente en la intención real del trabajador de abandonar su empleo (conf. Álvarez, Eduardo, "Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral", en Revista de Derecho Laboral, Nº 2000-2, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 75).

2.6. Siendo así, de inicio, discrepo con los argumentos expuestos por la resolución en crisis en tanto entiende que la retención de servicios, aun infundada, impide el despido por abandono de trabajo, y que por ello, la empleadora equivocó el camino en la elección de la injuria para extinguir el vínculo sin consecuencia indemnizatoria y que ello surge patente al pretender que se analice la falsedad o inexistencia de los motivos alegados para justificar la retención de servicios. Advierto que, a pesar de sostener la resolución que no correspondía analizar la falsedad o inexistencia de los motivos alegados para justificar la retención de servicios, posteriormente efectuó tal análisis dado que las causales que justificaron la retención de servicios fueron rubros reclamados en demanda.

De ahí que se desprende que la Jueza de primera instancia, luego del análisis de la prueba testimonial, rechazó los rubros por diferencias salariales reclamadas y la incorrecta registración (multa art. 15 de la ley 24.013), señalando que el actor no logró acreditar la categoría reclamada y que de la prueba producida se desprendía que las labores descriptas eran coincidente con las denunciadas por la empleadora en su contestación de demanda, concluyendo que *"su salario fue abonado correctamente".*

Por tanto considero que se debe tomar como cierto lo expresado por la empleadora en sus comunicaciones frente a los reclamos del actor, así como también el hecho de que el trabajador no tenía bajo su responsabilidad ningún empleado, lo que indica que –reitero–

el trabajador no logró demostrar los supuestos incumplimientos de su empleadora, que fueron alegados por no cuncurrir a su trabajo.

De manera que ninguna de las razones que sustentaron la retención de servicios fueron comprobadas, por lo que queda claro que esta acción por parte del trabajador fue injustificada e ilegítima, por lo que debió haber concurrido a su trabajo.

Nótese que del intercambio telegráfico –me remito al relato efectuado por el colega prevotante a los fines de evitar repeticiones innecesarias– surge que el empleador en un principio lo intimó a la reincorporación atento el alta médica otorgada por el Dr. L. de fecha 29/07/2022, mientras que el trabajador paralelamente notificó al empleador la retención de servicios por incumplimientos por parte de la patronal. Luego, en respuesta a la primera intimación el Sr. D. D. contestó negando el alta médica e informando que, una vez se lo notifique del Dictamen Médico del Contralor, plantearía recurso administrativo, reiterando el uso de su derecho a retención.

Posteriormente, se le convalidó al trabajador la Licencia médica desde el 27/07/2022 hasta el 15/08/2022 por la Junta Médica mediante Resolución N° 922/2022, lo que provocó que O. E. S.A, al vencimiento de esta, intimara mediante CD de fecha 17/08/202, notificada el 18/02/2022, nuevamente la reincorporación a su puesto de trabajo bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo. En la misma comunicación, el empleador reiteró que la empresa no realiza entregas a proveedores, señalando que la categoría 4 que el actor reclamaba resultaba inexistente, circunstancia que la debo tener por acreditada en autos, atento que arriba firme a esta instancia los motivos por los cuales la Magistrada de grado rechazó el reclamo por diferencia salariales y categorización. Y también, le manifestó al actor que: *“Encontrándose registrado correctamente en las tareas que usted realiza, auxiliar de tareas de depósito, no hay motivo alguno para continuar con retención de servicios”*. *“En caso que continúe con dicha actitud muestra un claro incumplimiento a los principio del derecho laboral de buena fe y continuidad del vínculo”*.

Por otra parte, el trabajador rechazó el 22/08/2022 la carta documento y mantuvo su postura respecto al reclamo de categoría y diferencias salariales, así como a la retención de servicios. Lo que llevó a la demandada a disponer el despido en los términos del artículo 244 LCT.

En definitiva, cabe señalar que el trabajador no solo no se presentó a su lugar de trabajo una vez finalizada la última licencia médica sino que tampoco obra acreditado en autos comunicación dirigida al empleador informando los motivos de su ausencia, como tampoco luce acreditado los supuestos incumplimientos por parte de la patronal, que motivaron al actor ejercer la retención de servicios. Por el contrario, el empleador explicó los motivos por los cuales no podía conceder las demandas del trabajador, además de señalar que su actitud constituía un incumplimiento claro de la buena fe y de la continuidad del vínculo

laboral y a pesar de ello, el trabajador –reitero– no solo que no informó sus ausencias después del alta médica previa a la intimación del empleador, sino que persistió en su decisión de no presentarse a trabajar por razones que no solo no fueron demostradas, sino que también se constató que *"su salario le fue abonado correctamente conforme se desprende de los recibos de haberes acompañados por la demandada"* (ver sentencia, 91 vta., segundo párrafo).

2.7. En este marco, el hecho que el Sr. D. D. no se haya presentado a trabajar al vencimiento de la última licencia médica (desde el 27/07/2022 hasta el 15/08/2022) ni haya informado los motivos de su ausencia, la intimación del empleador a que se presente en fecha y luego la respuesta con posterioridad de una retención de servicios por incumplimientos que no fueron acreditados en autos, provoca encuadrar dicha conducta en un abandono incumplimiento en los términos del art. 244 LCT.

En la sentencia analizada, parecería considerar a los artículos 242 y 244 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) como tipos o compartimentos estancos, abiertamente diversos entre sí, cuando la figura del abandono—incumplimiento es precisamente un supuesto especial de injuria grave, impeditiva de la continuidad del vínculo, sujeta a condiciones particulares. Así, es posible interpretar estos artículos en conjunto para entender mejor el concepto de "abandono de trabajo" cuando un empleado deja de presentarse a trabajar, como de costumbre. Aquí es la decisión del trabajador, expresada por su comportamiento después de ser instado a regresar, lo que lleva a la terminación de la relación laboral, no porque sea despedido sino porque el trabajador así lo ha entendido con su propia acción (conf. CAT, Sala A, SDL N° 10/2021; con cita a SDL 11/2006, SDL N° 137/1997, SDL N° 77/1998, SDL N° 119/1998; Sardegna, “Ley de contrato de trabajo”, ed. Universidad 1982, págs. 609/610 y sus citas).

Por eso, en esa línea se dice que el trabajador que alega algo sobre lo que carece de razón para mantenerse ausente, en definitiva, dentro o fuera del art. 244 LCT, queda en mora porque no tiene causa de justificación que corrija la morosidad (conf. Ramírez Bosco, Luís E. en R. Mancini, Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo IV, pág. 386).

En este caso, se observa que el trabajador, al terminar su última licencia médica, afirmó estar ejerciendo su derecho de retención de tareas sin una razón válida, manteniendo esta posición de manera obstinada a pesar de carecer de justificación. Por lo tanto, al analizar las circunstancias específicas del caso, es importante tener en cuenta que la invocación de reclamos improcedentes no puede considerarse como una justificación válida para la falta del elemento subjetivo del abandono. De lo contrario, sería fácil evitar la aplicación de esta figura simplemente haciendo reclamos que no tienen fundamento.

Por consiguiente, el trabajador incumplió injustificadamente con su prestación de conformidad con lo establecido en el art. 84 de LCT, ya que —como mencioné

anteriormente— retuvo tareas argumentando irregularidades que posteriormente fueron desestimadas por la prueba producida, lo que justifica el despido conforme a lo estipulado en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.

2.8. En igual sentido estuvo la Cámara de Apelaciones de Madryn al sostener que “El actor no acreditó que le asistiera derecho para la “retención de tareas” que realizara, con lo cual quedó configurado su incumplimiento a la obligación de prestar tareas conforme fuera intimado por su empleador. Es evidente, entonces, que la conducta exteriorizada por el dependiente -emplazado no una sino dos veces por el demandado para que retome tareas y justifique inasistencias- no se compadece con la de quien carece de toda intención de resolver el contrato de trabajo y de allí que haya quedado configurada la extinción contractual por abandono de trabajo en los términos del art. 244 LCT (conf. Sumario N° 40.517, SDL 31/2024).

Cabe mencionar que en consonancia la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sostuvo que: “Si bien el trabajador retuvo tareas invocando anomalías tales como pagos en negro y prestación de servicios como encargado de planta no reconocidos, estas fueron desmentidas por la prueba producida, por lo que cabe concluir que incumplió injustificadamente con el débito laboral comprometido, lo que legitimó el despido por abandono dispuesto en los términos del art. 244 de la LCT. (conf., Arias, Maximiliano c. Banglass Argentina SA y otro s/ despido, 30/05/2019, SALA I Cita: TR LALEY AR/JUR/14330/2019).

En igual sentido, se sostuvo que “Para que se configure el presupuesto que habilita a una parte a no cumplir con su obligación contractual, en el caso de las actoras, la prestación de servicios, debe haberse configurado el incumplimiento de la propia por parte de la contraria tal como lo es la situación contemplada por el artículo 1201 del Código Civil. Habiendo pretendido las actoras aplicar una especie de retención de servicios, se ha configurado la situación contemplada en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto han incurrido en un abandono-incumplimiento, que permite al empleador considerar extinguido el vínculo laboral por culpa de las mismas, no generándose derecho a percibir las indemnizaciones reclamadas y la indemnización del artículo 15 de la ley de empleo. Si en la intimación cursada en la forma prescripta por la primera parte del artículo 11 de la Ley 24013 no se incluyó la fecha de ingreso, resulta inadmisible la indemnización establecida en el artículo 9 de la misma.” (conf. Viale, Norma B. y otra vs. Segura, Magdalena G. s. Rubros adeudados e indemnización por despido /// Cám. Apel. Sala Trab., Concepción del Uruguay, Entre Ríos; 19/07/1996; Sumarios Oficiales Cám. Apel. Sala Lab. de Concepción del Uruguay; RC J 1192/10).

2.9. En esta línea, tengo por acreditado en las presentes actuaciones que el empleador cumplimentó con la intimación previa al obrero a retomar sus tareas, la no concurrencia al

trabajo dado que recién respondió la misiva que le fue notificada en fecha 18/02/2022, en fecha 22/02/2022, y el *animus* del trabajador (elemento subjetivo) de no concurrir a su lugar de trabajo, dado que no se acreditaron las causales que motivaron la retención de servicios, provocando así que las faltas sean injustificadas. Bien pudo el trabajador al finalizar el alta médica reincorporarse a su lugar de trabajo, adoptar otra conducta diferente tendiente a la conservación del empleo y buena fe laboral.

En ese punto comparto con el apelante que el hecho de que el trabajador continuara con su posición de efectuar retención de servicios sin justificación acreditada y sin motivo aparente demuestra una clara actitud de abandono. Es que, como dije anteriormente, no acreditó que le asistiera derecho para la retención de tareas que realizara, con lo cual quedó configurado su incumplimiento a la obligación de prestar tareas conforme fue intimado por el empleador.

No puedo dejar de mencionar, tampoco, que en la evaluación de la conducta de las partes, en la época previa y posterior a la terminación de la relación laboral, incluso en la época donde se discutía la licencia médica del actor, los testigos Gómez, Góngora y —especialmente— Fuentes señalaron que aquel trabajaba simultáneamente en un local nocturno de la ciudad de Trelew, lo que permite integrar su voluntad de no regresar a trabajar con la demandada. En efecto, no puede olvidarse que la conducta de las partes es un elemento de convicción corroborante de las pruebas, y se encuentra asociado a la regla esencial de interpretación que postula la buena fe, en cuanto ésta implica que aquella debe estar regida por un criterio de recíproca lealtad y confianza. Así, la conducta de las partes constituye una base cierta de interpretación de los términos del vínculo jurídico que los une y como los une (conf. CAT, Sala B, SDL N° 05/2024, con cita a STJCh, SD N° 04/SRO/2006; CAT, Sala B, SDL N° 03/2004).

Es evidente, entonces, que la conducta exteriorizada por el demandante, quien fue emplazado por la patronal luego de su alta médica, no se corresponde con la de alguien quien no tiene la intención de resolver el contrato de trabajo y de allí que haya quedado configurada la extinción contractual por abandono en los términos del art. 244 LCT.

Desde mi punto de vista, está claro que la causa de la terminación de la relación laboral no fue debida a un ardid por parte del empleador para camuflar un despido sin causa con la intención de eximirse el empleador de sus responsabilidades a cargo (tal como lo describió el trabajador en sus misivas) sino que se debió al incumplimiento unilateral del actor al no regresar regularmente a sus tareas al vencimiento del alta médica convalidada por la Secretaria de Trabajo ni justificar adecuadamente sus ausencias y retención de servicios, a pesar del requerimiento formal del empleador.

Esto constituye un abandono o incumplimiento injustificado de la relación laboral (art. 244 LCT) por parte exclusiva del demandante, lo que significa que el demandado no es

responsable de la terminación de la relación laboral ni de la extinción del contrato de trabajo.

2.10. En suma, coincido con el Dr. De Cunto en cuanto el argumento contrario, considerado por la resolución en crisis (que es respaldado por parte de la doctrina y la jurisprudencia), podría justificar una conducta que viola los deberes de buena fe y colaboración por parte del trabajador.

Además, esto obligaría a la empresa a cambiar, durante el intercambio de correspondencia, la causa justa de despido invocada, a pesar de haber cumplido con sus obligaciones como empleador.

Por lo tanto, en vista de lo anteriormente expuesto, también propicio al acuerdo acoger el agravio planteado para rechazar la demanda presentada por el Sr. M. D. D. contra O. E. S.A., lo que hace innecesario examinar el otro agravio relacionado con la distribución de costas, ya que la revocación total implicaría modificar las fijadas en primera instancia.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

En conclusión, por lo dicho, concuerdo que debe hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada, revocar la sentencia de primera instancia y rechazar la demanda en todas sus partes.

Atento la revocación del decisorio corresponde readecuar la imposición de costas y la regulación de honorarios de acuerdo a lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, imponiéndose en ambas instancias a la parte actora vencida en virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC).

Respecto a la regulación de honorarios, en atención a la extensión y mérito de los trabajos y al resultado del pleito, encuentro ajustado a derecho establecer los honorarios de primera instancia se establecen los de los letrados apoderados, de la demandada, Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 19% sobre el monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente; sin regular honorarios a la parte actora atento el pacto de cuota litis de fs. 19 homologado mediante providencia de fecha 03/02/2023 (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 18 y 46 de la ley XIII Nº 4), sin regulación a las letradas apoderadas del actor atento el pacto de cuota litis homologado en autos.

En cuanto a las costas de esta sede, también por aplicación del principio objetivo de la derrota se imponen a la parte actora vencida (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC), regulándose a tal efecto los honorarios de los letrados apoderados de la demandada, Dres. M. Pía A. y D. F. R., en conjunto, en un 6,65 %, del monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente.

A la luz de todo lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto POR LA NEGATIVA.

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

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:

I.- Revocar el fallo apelado, y en consecuencia, rechazar la demanda incoada por M. F. D. D. O. contra O. E. S.A., por cobro de haberes e indemnización de ley.-

II.- Imponer, por readecuación, las costas de primera instancia, al actor vencido.-

III.- Establecer, por readecuación, los honorarios por los trabajos realizados en la instancia de grado, de los Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 19% sobre el monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con más el IVA; sin regulación a las letradas apoderadas del actor, atento el pacto de cuota litis homologado.-

IV.- Imponer las costas de esta sede al actor perdidoso.-

V.- Regular los honorarios, por lo actuado en esta sede, a los Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 6,65 %, del monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con adición del I.V.A. correspondiente; sin regular honorarios a las letradas de la parte actora, atento el pacto de cuota litis homologado.- Así lo voto.-

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Walter expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.

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 “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I.- **REVOCAR** el fallo apelado, y en consecuencia, rechazar la demanda incoada por M. F. D. D. O. contra O. E. S.A., por cobro de haberes e indemnización de ley.-

II.- **IMPONER**, por readecuación, las costas de primera instancia, al actor vencido.-

III.- **ESTABLECER**, por readecuación, los honorarios por los trabajos realizados en la instancia de grado, de los Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 19% sobre el monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con más el IVA; sin regulación a las letradas apoderadas del actor, atento el pacto de cuota litis homologado.-

IV.- **IMPONER** las costas de esta sede al actor perdidoso.-

V.- **REGULAR** los honorarios, por lo actuado en esta sede, a los Dres. M. P. A. y D. F. R., en conjunto, en un 6,65 %, del monto reclamado con más intereses hasta la fecha de la presente, y con adición del I.V.A. correspondiente; sin regular honorarios a las letradas de la parte actora, atento el pacto de cuota litis homologado.-

VI.- **REGÍSTRESE**, notifíquese y devuélvase.

**GUILLERMO NICOLÁS WALTER**
**JUEZ DE CÁMARA**

**ALDO LUIS DE CUNTO**
**PRESIDENTE**

**REGISTRADA BAJO EL N°____022_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.**

**PRISCILA ABIGAIL MONTENEGRO**
**SECRETARIA DE REFUERZO DE CAMARA**