En la ciudad de Trelew, a los 5 días de julio del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., M. L. c/ Sucesores de C. A., Sres. M. R. C. y Otros y/o quienes resulten P. de S. S. de R. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 738 - 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, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

I. La sentencia de primera instancia de fecha 10 de octubre de 2023 rechazó la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por las codemandadas R. A. V. de C., M. R. C. y A. M. V. C. e hizo lugar a la demanda laboral entablada por M. L. M. en contra de las sucesoras de A. C., señoras R. A. V. de C., M. R., A. M. V., E. M. y G. P. C., en su carácter de sucesoras de A. C., condenándolas, solidariamente, a abonar a la trabajadora, en el término de 10 días, la suma de $170.338,24, en concepto de indemnizaciones por despido injustificado, liquidación final y multas, con más intereses, les impuso las costas y reguló honorarios.

Las codemandadas R. A. V. de C., M. R. C. y A. M. V. C. interpusieron recurso de apelación y de nulidad en fecha 19/10/2023 (ID 1267056), y presentaron su memorial de agravios mediante ID 1278097, el que fue contestado por la contraria mediante escrito ID 1289655.

II. Agravios.

Las recurrentes plantean, en primer lugar, la nulidad de la sentencia por ser contradictoria con la Sentencia Interlocutoria N° 391/21 de fecha 2/6/2021 y por condenarlas por una condición que no poseen, fallando “extra petita”.

Al mismo tiempo deducen dos agravios: 1) por atribución errónea de responsabilidad laboral a quien nunca fue empleador de la actora y, consecuentemente, a sus herederas; y 2) por haberse considerado injustificado el despido de la actora.

Por cuestiones de orden lógico, efectuaré el tratamiento conjunto del planteo de nulidad y el primer agravio, dado que se hallan íntimamente relacionados y luego, de corresponder, analizaré el agravio referido a la causa del despido.

III. Tratamiento de los agravios.

a) Nulidad de la sentencia y responsabilidad laboral de las recurrentes.

La Jueza de primera instancia rechazó la excepción por falta de legitimación pasiva opuesta por las recurrentes señalando que, si bien en su escrito inicial la actora indicó

demandar a “L. S. F. D. R. suc. C. A. (A. J. R. A.)” conforme los datos del empleador que lucen en los recibos de haberes acompañados y certificado de servicios y remuneraciones (fs. 147), lo cierto es que también dijo que demandaba “a quien resultara responsable laboral”, ante lo cual ese Juzgado ordenó identificar a los sucesores de A. C.

Por lo anterior, entendió que la acción fue debidamente encausada por el propio Juzgado habiéndose citado a los sucesores de C. a contestar demanda, aclarando que ante el fallecimiento del demandado son los herederos los titulares de los derechos y obligaciones resultante de los bienes individuales (arts. 2280, 2337 y cctes. CCyC) y no la sucesión.

Las recurrentes sostienen que la sentencia es nula por ser abiertamente contradictoria con la S.I Nro. 391/21y condenarlas por una condición que no poseen, apartándose de los términos de la demanda.

Transcriben el objeto de la demanda y explican que, en su oportunidad, opusieron excepción por falta de legitimación pasiva por cuatro motivos: 1) porque ni al tiempo del despido de la actora ni al contestar la demanda ninguna de las accionadas era administradora judicial de la sucesión de A. C.; 2) porque ninguna de ellas fue ni es responsable del establecimiento comercial identificado en la demanda; 3) porque el comercio en cuestión carece de personería jurídica para ser demandado y 4) porque la actora no dirigió su acción contra ellas por su condición de herederas de A. C., sino en virtud de una responsabilidad difusamente achacada.

Transcriben parte de la Sentencia Interlocutoria N° 391/21 en la que se difirió el tratamiento de la excepción planteada y explican que los aspectos fácticos que requerían comprobación eran, justamente, si alguna de las accionadas era la administradora judicial del sucesorio o responsable del establecimiento comercial, afirmando que ninguna prueba se produjo al respecto.

Dicen que no se acreditó quién es responsable del establecimiento comercial que gira con el nombre de fantasía “L. S. F. R.” y que surge del exhorto que tramitó en el Expte. N° 544/12 que ninguna de ellas era administradora judicial del sucesorio.

Sostienen que es evidente que A. C. nunca fue empleador de la actora, ya que falleció en el año 2005 y el vínculo laboral inició en el año 2008, por lo que la resolución adoptada carece de respaldo probatorio y se basa en la sola voluntad de la juzgadora, quien “motu propio” encausó una acción defectuosa en evidente favor de la parte actora.

Afirman que la Jueza incurrió en un exceso en sus facultades ordenatorias, ampliando los términos de la demanda e involucrando a quienes no fueron demandados, ya que el causante nunca fue empleador de la actora y la actora tampoco demandó a los herederos.

Explican que nunca fue cuestionado su carácter de herederas de A. C., sino el hecho que sean responsables laborales del establecimiento ni tampoco que el causante haya sido el

dueño o responsable del mismo durante el tiempo en que trabajó allí la Sra. M., circunstancias que no fueron ni siquiera mínimamente acreditadas.

Alegan violación del principio de congruencia y fallo “extra petita”, por lo que piden la nulidad de la sentencia.

A su turno, en el primer agravio, las recurrentes insisten en que la sentencia atribuyó falsa y erróneamente responsabilidad a quien nunca fue empleador de la actora y, consecuentemente, a sus herederos.

Sostienen que no se puede explicar porqué el Juzgado ordenó identificar a los sucesores de A. C., cuando éste no fue ni pudo nunca ser el responsable laboral del establecimiento al tiempo en que ingresó la actora a trabajar (año 2008) en tanto falleció en el año 2005, lo que se encuentra probado con las constancias del exhorto que tramitó bajo expediente N° 544/2012. Concluyen que la condición de “demandado” y de “responsable laboral” atribuida en el fallo recurrido carece de todo respaldo probatorio y proviene de la sola voluntad de la sentenciante.

Dicen que solamente es posible que alguna o algunas de las personas, herederas o no de A. C., hayan empleado a la actora y sean los responsables laborales del establecimiento, pero lo cierto es que no fueron identificadas ni en la demanda ni en ninguna de las pruebas producidas.

Por todo ello concluyen que la sentencia resulta arbitraria y solicitan el rechazo íntegro de la demanda respecto de las herederas de A. C.

Anticipo que propondré el rechazo tanto del planteo de nulidad como del primer agravio, ya que se basan en argumentos forzados que se desentienden de las concretas circunstancias fácticas y jurídicas de la causa.

Para comenzar, corresponde precisar que las recurrentes soslayan enteramente considerar un dato fáctico y jurídico de suma importancia, consistente en que en los recibos de haberes acompañados al expediente (h. 13/83), que corresponden a la vigencia de la relación laboral, se consigna como parte empleadora a “S. R. de S. C.”, lo que constituye el meollo del conflicto.

En efecto, frente a la situación de que se consignara en la documentación laboral como empleador a una “sucesión”, y por cuanto dicha figura, como es sabido, no constituye una persona jurídica distinta de los miembros de la comunidad hereditaria ni puede ser tenida como parte sustancial ni legitimada para estar en juicio, ha de entenderse que son los herederos de la mencionada sucesión quienes personal y directamente revisten el carácter de empleadores y, por ende, contra ellos debe dirigirse la demanda como parte directa y personal en juicio.

Entonces, si se demanda a una sucesión, debe entendérsela dirigida contra los herederos. En el mismo sentido se ha dicho que "es criterio doctrinario y jurisprudencial, que la

sucesión no es una persona jurídica distinta de los miembros de la comunidad hereditaria [CSJT, sentencia Nº 1182 del 28/12/2005, "L. S. A. vs. O. de J. M. R. s/ Redargución de falsedad" ; sentencia Nº 562 del 05/8/1999, "B. R. S.A. vs. Suc. de F. F. M. s/ Embargo preventivo y cobro de pesos"; entre otras], 'por lo que no puede ser tenida como parte sustancial y quedar legitimada en la relación procesal para estar en juicio. Son los herederos y no la sucesión, los titulares de los derechos y obligaciones, resultante de los bienes individuales [cfr. arts. 3.415, 3.417, 3.264 y ccs del C.C.].', agregando que 'la demanda debe ser dirigida contra ellos como parte directa y personal en el juicio' [CSJT, sentencia Nº 1182 del 28/12/2005, "L. S. A. vs. O. de J. M. R. s/ Redargución de falsedad"]. De allí que 'cuando se demanda a una sucesión, esté en trámite el sucesorio pertinente o el mismo hubiera sido ya liquidado, la acción habrá de entenderse siempre dirigida contra los herederos y la sentencia que en su base corresponda dictar, absolverá o condenará a los herederos y nunca a la sucesión, aún en la hipótesis en que hubiera un solo heredero' [CSJT, sentencia Nº 928 del 22/10/2002, "S., Á. R. s/ Homicidio y lesiones culposas"].

Por ello, hizo bien el juez de primera instancia en requerir, mediante providencia de fecha 6/9/2016 (h. 93) y antes de correr traslado de la demanda, que se individualicen los herederos de la sucesión C., en tanto debe entenderse que estos últimos son los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones y legitimados pasivos de la demanda, en forma personal y directa y no por una responsabilidad eventual o “difusa”, como sostiene la recurrente.

En suma, interpuesta la demanda contra una sucesión en carácter de parte empleadora –tal como se consignaba en la documentación laboral- debe entenderse que la misma se dirige en forma directa y personal a los herederos que integran la indivisión comunitaria, quienes fueron debidamente individualizados con anterioridad a que se corra traslado de la demanda.

No se demandó ni al “comercio” ni a la “administradora del sucesorio” en calidad de tal, ni a los herederos por responsabilidad laboral derivada del causante, sino que se demandó y condenó a los herederos de A. C. en forma directa y personal, por obligaciones que son propias. Mal puede entonces entenderse que se violó la congruencia procesal o que el fallo es “extra petita”.

Por ello mismo es indiferente la fecha de inicio de la relación laboral, dado que al consignarse a la sucesión como empleadora y demandada, la responsabilidad de los herederos es personal y directa y no derivada del causante.

Por otra parte, aun cuando en mi opinión, en función de lo antes expuesto, no era necesario ninguna comprobación para resolver la excepción, su diferimiento para la oportunidad del dictado de la sentencia (SI Nro. 391/2021), en manera alguna implica que exista contradicción con lo resuelto en definitiva, en tanto aquélla únicamente tiene un alcance procesal y no de fondo.

Por último, si algún heredero/a pretendía desligarse de la responsabilidad laboral, sea por no formar parte de la comunidad hereditaria o por haberse producido partición u otra forma de adjudicación del establecimiento o de la relación de trabajo, se encontraba a su cargo alegar y acreditar dicha circunstancia, teniendo en cuenta la incertidumbre en la cual se encontró la trabajadora respecto de quien era su empleador o empleadores.

Mal pueden prevalerse las demandadas de la equívoca y confusa situación en que se ve envuelta la trabajadora al consignarse tanto en la documentación laboral (recibos de haberes, certificación de servicios) como en el intercambio epistolar previo a la demanda, a un establecimiento como empleadora y a una sucesión como su propietaria, sin individualización de las personas titulares de los derechos y obligaciones.

En análogo sentido he dicho con anterioridad: “la trabajadora es ajena absolutamente a la existencia de una sociedad para la explotación del negocio y a la relación entre los socios, toda vez que la confusa y equívoca situación en la que se ve envuelta respecto al titular de la relación de empleo no habría sucedido si la misma se hubiese registrado debidamente a cargo de alguno de ellos” (mi voto en SDL 09/2021).

En consecuencia, propicio al Acuerdo el rechazo del recurso de nulidad planteado por las demandadas y el primer agravio.

III. b. Despido dispuesto por la empleadora.

Las recurrentes, por otro lado, cuestionan que se haya considerado injustificado el despido de la actora, pese a haberse acreditado la falta que se le endilgó y su gravedad.

Dicen que la sentenciante minimizó la gravedad de los hechos que se calificaron de injuriantes, relativizando aspectos como la ubicación del lugar en el que trabajaba la actora mientras acusaba una enfermedad impediente del trabajo para “L. S. F.”.

Explican que no se trató de una discrepancia con la condición médica de M., sino que la actora debió haber dado aviso de su enfermedad y justificarla y nunca lo hizo, depositando los certificados médicos directamente en la Secretaría de Trabajo, impidiendo conocerlos oportunamente.

Expresan que lo medular del asunto y que motivó la ruptura, fue que mientras acusaba enfermedad y gozaba de su licencia, trabajaba en un comercio cercano donde, al parecer, ninguna enfermedad la aquejaba, ya sea realizando un “tour de compras” o atendiendo el local.

Alegan que estos hechos se hallan debidamente acreditados con las declaraciones de los testigos P. e H. y que constituyen un grave incumplimiento contractual y violación al principio de buena fe, que justifican la ruptura del contrato.

Concluyen que no se trata de analizar –como se hizo en primera instancia- si las inasistencias correspondían a un día u otro, puesto que el incumplimiento generador de la

injuria no estaba allí, sino en el simultáneo trabajo por cuenta propia y en la reiterada violación del impedimento laboral prescripto, que la propia M. invocaba en apoyo.

Como es sabido la injuria laboral que habilita el despido con causa (en forma directa o indirecta) se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 46/2023, 14/2021 y SDL Nº 40/2022).

Asimismo, cabe recordar, el art. 243 LCT prevé que :"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato del trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".

De la atenta lectura de la comunicación rupturista remitida por la demandada (CD X., h. 160) surge que el despido de la trabajadora se fundamentó en dos cuestiones: 1) injustificación de la faltas laborales por prolongado período de tiempo, al haberse invocado razones de salud y tratamiento médico que no lo lleva a cabo ningún médico y haberse depositado certificados ante la Secretaría de Trabajo que solamente dan cuenta de la continuidad de tratamiento; 2) mala fe contractual, ya que pese a la prescripción de reposo, se encuentra acreditado que trabaja diaria y regularmente en el comercio de su propiedad en la ciudad de Rawson.

La Magistrada de Primera Instancia descartó la primera injuria destacando que la demandada no identificó claramente las ausencias a las que se refería, esto es, qué y cuantos días y que dicha indeterminación impidió u obstaculizó el ejercicio del derecho de defensa de la trabajadora.

Agregó que se hallaba acreditado en el expediente administrativo de la Secretaría de Trabajo que la trabajadora depositó distintos certificados médicos extendidos por su psiquiatra tratante, por los cuales se le prescribió reposo de su actividad laboral (ambulatorio), el último de ellos a partir del 4/7/2014 y por 15 días, el que fue notificado a la empleadora por TCL.

Dijo que con ello quedaba claro que las ausencias injustificadas achacadas en la misiva rupturista, y que no se mencionan a qué días pertenecen, no fueron tales, puesto que M. tenía prescripción médica de reposo de su actividad laboral, ambulatorio, que al menos justificaban sus faltas hasta el 18 de julio de 2014, habiéndose producido el despido el 14 de ese mes.

Luego precisó que si la empleadora discrepaba con dichas licencias debió instar la intervención de un tercero imparcial que determinara las condiciones de salud de M., no pudiendo por si sola hacer prevalecer su opinión o la de sus médicos de contralor, por sobre la de quien atendía a la trabajadora.

Respecto de la segunda injuria, destacó nuevamente la falta de individualización de los requisitos mínimos de la falta achacada, ya que no se señaló siquiera el comercio ni el periodo en el que la accionante supuestamente trabajaba, por lo que incumple con las previsiones del art. 243 LCT. Agregó que los testigos no pudieron acreditar el desempeño paralelo de otra actividad laboral por parte de M.

Frente a tales argumentos, los agravios de las recurrentes, a mi juicio, se encuentran desiertos, en tanto no se hacen cargo de la totalidad de los argumentos funD.s de la sentencia por los cuales se desestimaron las injurias invocadas y, los que se atacan, se lo hace de manera general e ineficaz. En definitiva son parcializados, generales y dogmáticos, por lo que no constituyen una crítica concreta y razonada de los aspectos del fallo que se consideran equivocados (arts. 60 Ley XIV Nro. 1 y art. 268 del CPCC).

En primer lugar por cuanto, a más de la indeterminación de los días de ausencia injustificada en la comunicación rupturista, la sentencia indicó que la mentada falta de justificación no era tal, ya que la trabajadora contaba con los certificados expedidos por médico psiquiatra, que se hallaban depositados en la Secretaria de Trabajo y que el último de los extendidos fue debidamente comunicado a la demandada por telegrama ley, habiéndose efectuado el despido durante su vigencia.

Este último aspecto del fallo no fue impugnado y por tal motivo arriba firme a esta alzada. Es más, las recurrentes afirman *"que no se trató de una discrepancia respecto de la condición médica de la señora M.",* cuando de la misiva rupturista surge lo contrario, en tanto se imputó que las faltas se hallaban injustificadas por cuanto los certificados solamente daban cuenta de la continuidad de un tratamiento que no era llevado a cabo por ningún médico.

Sostienen ahora –pretendiendo cambiar la causa del despido- que la actora debió "dar aviso" y que por haberse depositado los certificados en la Secretaría de Trabajo no se pudieron conocer, sin rebatir la afirmación del fallo de que el último certificado fue comunicado a la empleadora por telegrama, cubriendo la licencia a la fecha del despido. Por otra parte, de la misiva del despido surge claramente que la empleadora había tomado conocimiento de los mencionados certificados médicos, pero les restó eficacia para justificar las inasistencias.

Descartada así la primera casual, las recurrentes hacen hincapié en esta instancia sobre la segunda causa invocada, expresando que quedó acreditado con los testigos P. e H. que la actora, mientras acusaba enfermedad, trabajaba en un comercio cercano.

El agravio aquí también aparece desierto, en tanto no se hacen cargo de la falta de individualización de los hechos en los cuales la empleadora funda la injuria, esto es, la indicación del comercio y el periodo en los que la accionante supuestamente trabajaba y, por ende, de la afectación de su derecho de defensa y el incumplimiento de las previsiones del art. 243 LCT. Es decir, no atacan la deficiente alegación de la causa del despido, por no haber cumplido con el recaudo de ser clara y precisa (conf. art. 243 LCT).

Si bien ello es suficiente para considerar inadmisible el agravio, además, las recurrentes, en un razonamiento paralelo, se limitan a afirmar genéricamente que la circunstancia quedó acreditada con las declaraciones de los testigos P. e H., sin efectuar un análisis concreto de dichas declaraciones y cómo entienden que forman convicción sobre el hecho, cuando en la sentencia se dijo que los testigos no pudieron acreditar el desempeño paralelo de otra actividad laboral por parte de M.

Por todo lo expuesto, entiendo que el presente agravio no logra superar la valla de la suficiencia técnica para ser considerado como tal, hallándose desierto.

Es que en la expresión de agravios deben refutarse las conclusiones establecidas en la sentencia en lo que atañe a la apreciación de los hechos, la prueba o la aplicación de normas jurídicas; lo que obliga a agregar que dicha crítica debe cuestionar todos y cada uno de los distintos fundamentos, independientes entre sí, que incluya la sentencia. Si ésta se apoya en distintos fundamentos, como en este caso, y alguno de ellos no se critica o se lo hace deficientemente, el recurso debe quedar desierto (conf. Palacio, Lino E. “Derecho Procesal”, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1975, p. 266; R.les Cuello, Ramiro, “Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires”, La Ley, 2014, Tomo III, pág. 197; en idéntico sentido ver R.les Cuello, Ramiro, “Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires”, La Ley, 2014, Tomo III, pág. 197). Así lo ha resuelto en forma reiterada esta Sala (SIL 9/2021; SIE 5/2021 y SDF 2/2021, entre muchas otras).

IV. **Conclusión:** Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser confirmada, con costas a la apelante vencida (conf. arts. 57 de la Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios del letrado apoderado de la actora, Dr. D. N. L., se regulen en el 5,46% y los del letrado apoderado de las demandadas, Dr. G. H. U., en el 3,15%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

--Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión POR LA AFIRMATIVA.

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

--I. En el voto precedente la Dra. Cordón Ferrando reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por la actora. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, ingresaré directamente al tratamiento conjunto del planteo de nulidad de la sentencia y del primer agravio y, finalmente, al del segundo agravio

II. a. Nulidad de la sentencia. Responsabilidad laboral de las demandadas.

Las recurrentes, en primer lugar, plantean la nulidad de la sentencia alegando que fueron condenadas en base a una condición que no poseen, apartándose la magistrada de grado de los términos de la demanda y de la Sentencia Interlocutoria N° 391/2021 que difirió el tratamiento de la falta de legitimación pasiva planteada como excepción, ello según expresan- a fin de producirse prueba sobre aspectos fácticos que requerían comprobación, es decir, si alguna de las demandadas era administradora judicial de la sucesión de A. C. o responsable del establecimiento comercial, lo que afirman no se acreditó ni se produjo prueba a su respecto.

Añaden que la sentenciante se excedió en sus facultades al ampliar los términos de la demanda dado que la actora no demandó a los herederos de quien indicó como empleador. En base a ello afirman que la Jueza falló en forma “extra petita” y en violación al principio de congruencia, por lo que solicitan se declare la nulidad de la sentencia.

Por otra parte, en el que denominan primer agravio, afirman que la Jueza de primera instancia atribuyó la responsabilidad en forma falsa y errónea a quien nunca resultó empleador de la actora y a sus herederos, no pudiendo explicarse por qué se ordenó identificar a los sucesores de A. C., siendo que éste jamás pudo haber sido el responsable del establecimiento a la época en que la actora ingresó a trabajar en el mismo (2008), ya que falleció en el año 2005.

Adelanto que acompañaré a la Dra. Cordón Ferrando, en tanto proponer rechazar tanto el planteo de nulidad como el primer agravio articulado por las demandadas.

Como señala la colega nombrada en su voto, es de suma importancia destacar y puntualizar que en los recibos de haberes de la actora se consignó como empleadora a “S. R. de S. C.”. Por tal razón y en virtud que una sucesión no constituye una persona jurídica que puede ser considerada empleadora ni tiene capacidad parte estar en juicio, debe considerarse que los herederos de la sucesión en cuestión son los empleadores y en consecuencia las personas con legitimación para ser demandadas.

Al respecto, cabe precisar que del escrito inicial surge que M. L. M. dirigió su demanda laboral contra “el comercio “L. S. R. suc. C. A. (A. J. R. A.) y/o quien resulte RESPONSABLE LABORAL” y ante ello, de modo correcto, mediante providencia simple de fecha 06/09/2016 se requirió la individualización de los herederos de A. C., por ser éstos los titulares de los derechos y obligaciones transmitidos por el causante y,

consecuentemente, legitimados pasivos respecto de las obligaciones que haya asumido la comunidad hereditaria.

En ese sentido, se ha dicho que la sucesión no está legitimada para estar en juicio en forma autónoma, ni activa ni pasivamente, y mucho menos puede constituir un ente de derecho, pues en definitiva, en la persona jurídica, el patrimonio se halla afectado con exclusividad al interés colectivo para cuyo fin fue creado, teniendo en cuenta que en la comunidad hereditaria no existe objetivo distinto del interés de los propietarios de esa universalidad (conf. Rolleri, Gabriel, "La personalidad de la sucesión y las facultades del administrador de la herencia", Cita Online: AR/DOC/7110/2012 citado por CNCiv., Sala G, Expte. “A. C. G. c/ B. N. M. s/ suc s/homologación de acuerdo”, 11/08/2022, Microjuris MJ-JU-M-138297-AR||MJJ138297).

Del mismo modo se ha dicho que “por carecer de personería jurídica la sucesión, son los herederos los titulares de los derechos y acciones del cujüs. Y así lo sostiene la jurisprudencia al afirmar que: "La sucesión carece de personalidad jurídica, en caso de demanda, son los herederos los accionantes o accionados" a lo que se puede agregar que: "Son los herederos y no la entidad sucesión -que carece de autonomía- los que suceden al causante desde el instante mismo de su muerte, continuando su personalidad en sus bienes, créditos y deudas". (Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 1, San Juan, “RUIZ, Analía Irene c/ Romero Marcela Sandra del Valle y Otro s/ Apelación de Sentencia”, 27/07/2007, Id SAIJ: FA07280091).

También se expresó que el o los herederos, desde el mismo instante de la muerte del causante, de pleno derecho, aunque fuera incapaz o ignorase que la herencia se le ha deferido, queda colocado en la misma posición jurídica que tenía el causante, sin que esta situación del sujeto provoque modificación alguna en las relaciones que integran la “universitas”, que permanecen inalteradas en todos sus otros elementos. Ésta es la característica de la sucesión: una o varias personas, los herederos, sustituyen a otra —el difunto— en las relaciones jurídicas de las que éste era titular, las cuales permanecen idénticas, no obstante el cambio del sujeto, como si este cambio no se hubiera realizado. Se produce para el heredero una adquisición derivada traslativa (“Código Civil y Comercial Comentado. Tratado Exegético”, Dir. Jorge H. Alterini, 2da. edición actualizada y aumentada, La Ley, 2016, tomo XI, págs. 102/103).

Siendo ello así, si se continúa explotando algún establecimiento que perteneció al causante de la sucesión antes de la partición de la herencia y se contrata a un empleado para que se desempeñe en ese establecimiento, sin duda los empleadores directos serán los herederos.

Por lo hasta aquí apuntado, al haberse consignado en la Certificación de Servicios y en los recibos de haberes que la empleadora era desde el comienzo de la relación laboral una

sucesión debe lógicamente entenderse que los empleadores son los herederos integrantes de la indivisión comunitaria por lo que, como dije, fue correcta la providencia que ordenó su individualización en forma previa a correr el traslado de la demanda.

Por otro lado, tampoco observo que exista contradicción entre la sentencia definitiva recurrida y lo resuelto en la sentencia interlocutoria n° 391/2021, ya que ésta sólo difirió el análisis y resolución de la excepción de falta de legitimación pasiva planteada para el momento del dictado del resolutorio definitivo y nada indica que ese diferimiento se debió a la necesidad de producir alguna prueba, como equívocamente se afirma en el recurso de apelación.

Cabe añadir que si alguno de los herederos de C. entendía que no resultaba responsable laboral frente a la trabajadora por no formar parte de la comunidad hereditaria o no haberle sido adjudicado el comercio donde aquella prestó servicios, debió alegar y probar tal circunstancia, ya que al figurar como empleadora la sucesión debe considerarse que todos los herederos son los empleadores.

En otras palabras, la deficiente registración por falta de precisión respecto de quien o quienes resultaban ser los empleadores de la trabajadora por consignarse a una sucesión como empleadora, en modo alguno puede perjudicar a la actora y ser argumento para que los verdaderos empleadores queden exonerados de la responsabilidad que les corresponde.

Por todo lo hasta aquí expuesto, y como fue adelantado, acompaño la propuesta de rechazar el planteo de nulidad y el primero de los agravios deducidos.

II. b. El despido decidido por la empleadora.

En segundo lugar, las recurrentes se agravian por que la Magistrada concluyó que el despido dispuesto resultó injustificado. Expresan que aquél no derivó de una mera discrepancia con la condición médica de la trabajadora sino en que ésta debió haber dado aviso de su enfermedad y justificarla lo que, afirman, jamás fue realizado dado que M. se limitó a depositar los certificados médicos ante la Secretaría de Trabajo, impidiendo tomar conocimiento de los mismos.

Precisan que el verdadero motivo de la ruptura fue el hecho que la trabajadora, mientras se encontraba gozando de su licencia médica por una supuesta enfermedad, a la vez, se encontraba trabajando en un comercio cercano sin que una enfermedad la aquejara ya sea realizando un “tour de compras” en Buenos Aires o atendiendo ese local.

Ante los planteos reseñados, debo recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que

ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido consignada en la comunicación antes referida (conf. Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo" 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).-

--Asimismo, corresponde tener presente que la injuria laboral que da derecho a la extinción del vínculo laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en derecho penal. En ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador (mi voto en SDL N° 24/2022.-

En el caso, del telegrama de despido surge que la demanda fundó el despido por dos cuestiones: 1) porque la actora incumplió por varios meses su obligación laboral, invocando condiciones de salud y tratamiento que no fue llevado a cabo por ningún médico ni haberse depositado certificado alguno; 2) porque pese a ese supuesto consejo médico y orden de reposo, se encontraba trabajando en el comercio de su propiedad.

Al analizar las causas del despido invocadas y efectuar la correspondiente revisión de la mismas, la Magistrada de grado entendió que la primera de las injurias invocadas por las demandadas no justificaba el despido por no estar identificadas claramente las ausencias referidas en la misiva rupturista, lo que a su criterio impidió u obstaculizó el derecho de defensa de la trabajadora.

Al respecto, además agregó que las ausencias injustificadas no fueron tales, dado que la actora depositó por ante la Secretaría de Trabajo distintos certificados médicos extendidos por su psiquiatra tratante (Dra. J. D.) y que en el último de ellos se le prescribió reposo ambulatorio desde el 04/07/2014 por 15 días y precisó que el despido fue dispuesto durante su vigencia.

Esos argumentos y fundamentos medulares de la sentencia no fueron objeto de ataque por parte de las recurrentes quienes, pese a haber afirmado en el telegrama de despido que las faltas se encontraban injustificadas, en sus agravios expresamente sostiene que no se trató de una discrepancia respecto a la condición médica de M.

A esa ausencia de critica de los fundamentos de la sentencia, además cabe agregar que las demandadas pretenden en esta instancia modificar la causal de despido al decir que la actora "debió dar aviso" de los certificados consignados en la Secretaría. Ello sin hacerse cargo que la sentenciante dejó sentado que el último certificado comunicado a la empleadora mediante telegrama justificaba la licencia médica de M. a la fecha del distracto.

En definitiva, por la ausencia de crítica concreta y razonada de los fundamentos centrales del fallo, al igual que mi colega de Sala, considero que el presente agravio se encuentra desierto. En tal sentido, cabe destacar que de lo expresado en párrafos precedentes, surge que las recurrentes no atacaron todos los argumentos dados por la sentenciante para

considerar infundado el despido y desestimar la injuria laboral invocada (art. 60 Ley XIV N° 1)

Asimismo, en lo que respecta al rechazo de la segunda causal injuriante invocada en la misiva rupturista (desempeño de la actora en un comercio cercano mientras cursaba una licencia médica), las recurrentes tampoco efectuaron una adecuada crítica concreta y razonada de los argumentos dados por la magistrada de grado, quien descartó esa injuria por la falta de individualización del comercio donde supuestamente la actora se desempeñaba en forma paralela y del tiempo en que lo hizo, lo que a criterio de la sentenciante -que no fue refutado por los demandadas- afectó el derecho de defensa de la trabajadora y lo establecido por el art. 243 LCT.

En relación a dicha cuestión, también es oportuno acotar que las recurrentes expresan que el hecho invocado se encuentra debidamente acreditado con las declaraciones testimoniales de H. E. P. y M. G. H., ello sin precisar concretamente cuales fueron los dichos de los testigos que permiten formar convicción sobre esa injuria y esa ausencia, sin duda deja incólume la valoración efectuada por la sentenciante respecto de dichos testimonios.

En virtud de lo hasta aquí apuntado, es preciso recordar que deviene ineficaz el recurso que no se hace cargo de la línea argumental del fallo y se dedica a impugnar el mismo con su propia interpretación del tema, dejando incólumes afirmaciones que le dan sustento bastante (SCBA Ac. 85.405, "Colombo", sent. del 31-III-2004; Ac. 94.798, "de Cárdenas", sent. del 13-XII-2006; Ac. 87.123, "Aldecoa", sent. del 3-VIII-2005; Ac. 88.175, "Frenkel", sent. del 24-V-2006).

En tal sentido se sostiene pacíficamente que la expresión de agravios no es una simple expresión retórica carente de sentido ni una mera exigencia ritual, debe constituir una exposición jurídica que contenga una "crítica concreta y razonada de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas" (art. 268 del CPCC). Ello determina la necesidad de cuestionar las razones expresadas en el fallo, precisando los errores, deficiencias e inconsistencias que se atribuyen a los razonamientos desarrollados por el Juez en la sentencia impugnada, especificando con claridad los fundamentos de las objeciones. Por tal razón, las objeciones genéricas, las impugnaciones de orden general y las meras opiniones diferentes a las expresadas por el juzgador, no alcanzan a cumplir los estándares mínimos indispensables para mantener una apelación.

Conforme dicho criterio se ha dicho que “el apelante deberá examinar los concretos fundamentos que ha tomado el Juez en su sentencia y demostrar en qué particular aspecto ha incurrido aquél en error, sea de hecho en la apreciación de los hechos o en la valoración de la prueba; sea de derecho, en la aplicación de las normas jurídicas a esos hechos” (Jorge. L. Kielmanovich - Cód. Procesal Civil y Comercial de la Nación - Comentado y Anotado - Tº I, pág. 569).

Por lo expresado y como fue anticipado, entiendo que el agravio debe ser declarado desierto (art. 60 de la Ley XIV n° 1 y art. 268 del CPCC).

III. Por todas las consideraciones formuladas, coincido con la magistrada preopinante en cuanto postula confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, con costas de la presente instancia a las recurrentes vencidas (art. 57 Ley XIV N°1).

En relación a los honorarios por los trabajos de alzada, también coincido con la colega preopinante en tanto postula que los del letrado de la actora, Dr. D. N. L., se regulen en el 5,46% y los del letrado apoderado de las demandadas, Dr. G. H. U., en el 3,15%, en ambos casos calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 8,13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

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

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

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

B) IMPONER las costas de la segunda instancia a la apelante vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1), regulando los honorarios del Dr. D. N. L., en el 5,46% y los del Dr. G. H. U., en el 3,15%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Cordón Ferrando, 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: A) CONFIRMAR la sentencia apelada. IMPONER las costas de la segunda instancia a la apelante vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1), regulando los honorarios del Dr. D. N. L., en el 5,46% y los del Dr. G. H. U., en el 3,15%; ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

B) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 44 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA