Expediente: **186/20**
Carátula: **ALE ORTIZ MARIA CAROLINA C/ FARHAT ERNESTO DANIEL S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **27/08/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - FARHAT, OLIVIA-HEREDERO DEL DEMANDADO
90000000000 - FARHAT, ERNESTINA-HEREDERO DEL DEMANDADO
20267831018 - GALINDO, MARIA ALEJADRA-HEREDERO DEL DEMANDADO
20285311145 - ALE ORTIZ, MARIA CAROLINA-ACTOR
20285311145 - CECENARRO, LUIS-POR DERECHO PROPIO
20267831018 - SAAVEDRA, LEANDRO G-POR DERECHO PROPIO
30716271648312 - DEFENSORIA NIÑEZ Y ADOL. IIA NOM, -DEFENSORA DE MENORES E INCAPACES
90000000000 - FARHAT, ERNESTO DANIEL-DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 186/20

H103225251073

JUICIO: "ALE ORTIZ MARIA CAROLINA c/ FARHAT ERNESTO DANIEL s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 186/20.

San Miguel de Tucumán, Agosto de 2024.

AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en autos mediante presentación de fecha 24.02.24 en contra de la sentencia de fecha 15.02.24, dictada en esta causa que tramitó por ante el Juzgado del Trabajo de primera instancia de la VIIª nominación, del que

RESULTA:

La sentencia definitiva de fecha 15.02.24 que fue apelada por la parte demandada en fecha 24.02.24.

El recurso de apelación fue concedido mediante providencia digital firmada en fecha 24.04.24.

Expresó agravios la parte apelante en fecha 03.05.24, los que fueron contestados por la parte actora en fecha 14.05.24.

Elevada la causa y notificada la integración del tribunal interviniente en la presente, se llamaron los autos a despacho para resolver mediante providencia digital firmada en fecha 02.07.24, la que notificada y firme dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN M. DIAZ CRITELLI:

Dentro de las facultades del Tribunal está el control de admisibilidad de la vía utilizada. El recurso de apelación interpuesto por la parte apelante cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde su tratamiento.

Este recurso supone la doble instancia pero no significa una revisión de la instancia anterior (*ius novarum)* por cuanto el tribunal de apelación debe limitarse a examinar la decisión impugnada sobre la base del material reunido en la primera instancia" (Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, Tomo II, pág. 790, Juan Carlos Peral, Juana Inés Hael, Directores)".

Resulta oportuno recordar que el Tribunal sólo puede conocer en los específicos agravios propuestos al fundar su apelación y en la virtualidad de los mismos para abrir la instancia revisora, ya que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios conforme lo prescriben los arts 127 del CPL y 777 del CPCC supletorio y por lo que deben ser precisados.

Debido a que en los agravios denominados por la apelante como I.A, I.B, IB1, IB2, IB3 se critica la jornada declarada en el fallo atacado, serán considerados conjuntamente como agravios primero y segundo.

En su **primer agravio** se queja la parte apelante de que: "() Agravia la sentencia, en primer lugar, al admitir parcialmente la demanda incoada por la actora, y para hacerlo efectúa una valoración que se desprende del verdadero sentido y alcance que deben darse a las pruebas reunidas en relación a las normas que aplica en cada uno de los punto que se tratarán seguidamente; siendo que de la correcta valoración de las pruebas y los elementos reunidos en el juicio, así como de las normas legales que rigen el caso, la demanda debería haber sido rechazada. Lo que la descalifica como acto jurisdiccional válido, al desentenderse de la importancia de las pruebas que correctamente aplicadas en su alcance valorativo lograrían un resultado distinto en el juicio. En este sentido agravia la sentencia por incurrir en argumentos y consideraciones dogmáticas que la convierten en un fallo arbitrario y por caer en una arbitrariedad fáctica al momento de la valorar las pruebas reunidas.()".

En su **segundo agravio** se queja la parte apelante bajo distintos incisos de que: "() Agravia la sentencia, en segundo lugar, cuando concluye y declara, en relación a la JORNADA DE TRABAJO de la actora, que la misma prestaba una jornada laboral a tiempo completo. Y para hacerlo, efectúa una valoración forzada, arbitraria y contradictoria de las pruebas reunidas, desechando o no dándole el valor a pruebas que, de haberse tomado en cuenta en su real dimensión no se podría haber llegado a la conclusión a la que llega la sentencia sino por vía de argumentos meramente generales. Llega a esa conclusión no solo basada en una ficción que queda desvirtuada por las pruebas reales reunidas, sino además alegando en favor de la actora una duda que no existe, e incluso desentendiéndose –lo que es grave- DE LA EXISTENCIA DE UN FALLO DICTADO POR OTRO JUEZ DEL FUERO, EN CAUSA INICIADA TAMBIÉN POR LA MISMA ACTORA, EN EL CUAL ELLA MISMA ALEGÓ UNA JORNADA QUE SE CONTRAPONE CON LA ALEGADA EN ESTE JUICIO. Provocándose con ello un escándalo jurisdiccional en el Poder Judicial de Tucumán con el dictado de dos sentencias contradictorias entre sí, a la vez de físicamente imposible de coexistir. Veamos por qué. I.B.1) Agravia la sentencia, entre otras razones, puesto que para concluir sobre la jornada completa de la actora, utiliza un argumentación a la vez arbitraria y contradictoria en sí misma. Sostiene la sentencia a partir de la declaración de un testigo, en la que testimonió el horario de apertura y cierre del bar (de 7 de la mañana a 1 de la madrugada) que "aquí es donde voy a centrar mi interrogante, en la distribución de la jornada de trabajo realizada por el Sr. Farhat. Es a simple vista que la distribución de la jornada llevada adelante por el Sr. Farhat no respondió a condiciones objetivas, ya que se puede inferir, que la Sra. Sandalie laboró con una jornada de siete horas y

media, la Sra. Ale Ortiz una jornada de cuatro horas y media, mientras que el último turno lo hacía de seis horas". Agravia la sentencia, puesto que olvida que la distribución de la jornada de trabajo, el horario de trabajo de los empleados, el horario de apertura y cierre del negocio, así como la distribución de la jornada en los distintos turnos, se trata de una facultad privativa del empleador quien, como empresario, organiza su negocio del modo que le resulte más conveniente, sin que existe ninguna norma que lo obligue a mantener la misma distribución de las horas entre los distintos empleados. La sentencia resulta contradictoria, inclusive, con la cita que ella misma hace del CCT n° 758/19, en la que consideró que el art. 37 de ese CC dispone que la patronal podrá a su vez contratar a trabajadores por jornadas diarias inferiores y en tales casos el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado. Esto es, justamente, lo probado en autos, sin que quede duda alguna que pueda surgir de una simple ficción legal (que admite prueba en contrario) de la falta de exhibición de alguna documentación, cuando del resto de la documental y de las pruebas reunidas no surge duda alguna que la actora laboraba a tiempo parcial. Sostener que la distribución de la jornada no responde a condiciones objetivas implica LEGISLAR indebidamente, un requisito que la ley no establece en norma alguna. El art. 37 del CCT establece "La duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Los trabajadores podrán a su vez ser contratados para jornadas diarias inferiores y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo que hubiere sido contratado en tal modalidad percibirá su jornal proporcional a los días trabajados". Es decir nos encontramos con que la sentencia pretende establecer como requisito legal, y en forma contradictoria, que el empleador explique las razones por las cuales existía la necesidad objetiva del establecimiento de contratar bajo la modalidad de tiempo parcial. Cuando ni la Ley 20744, ni mucho menos el CCT 758/19 establecen como requisito para contratar bajo esa modalidad el de explicitar razones del establecimiento o explicar el porqué de esas razones. No solo esto, es la propia sentencia la que en forma contradictoria después de argumentar sobre el recaudo de explicitar las razones para contratar a tiempo parcial, cita la norma convencional (art. 37 CCT 758/19) que permite contratar para jornadas diarias inferiores sin requerir explicitación alguna de las razones para tal contratación. De lo que sigue, que el fallo cae en arbitrariedad al efectuar una consideración dogmática de recaudos que la ley no establece. No estamos hablando siquiera de interpretación de normas, puesto que ni el art. 92 Ter de la LCT, ni el art. 37 del CCT 758/19 exigen para contratar a media jornada explicar las razones para utilizar esa figura legal. (...) I.B.2) Agravia la sentencia ya que incurre, también, para resolver sobre la jornada de trabajo en arbitrariedad fáctica, ya que luego de hacer un recuento de las pruebas se desprende de constancias probatorias con las que se podría arribar una decisión distinta y concluye en la jornada completa de la actora en base a presunciones que han sido desvirtuadas con prueba en contrario. La sentencia causa agravio porque, para concluir sobre una jornada completa del actor, efectúa una valoración errada de la prueba y la aplicación errada del art. 198 de la LCT, y deja de lado las pruebas y norma específica que verdaderamente deben aplicarse al caso tratado en autos. La sentencia habla de que al invocarse una excepción a la jornada normal prevista en la Ley 11.544, correspondía a nuestra parte acreditar el horario reducido y la justificación de la reducción de la jornada completa. La jornada de trabajo de la actora estuvo siempre debidamente registrada a media jornada. No se trataba de un contrato de trabajo en el cual se efectuara una reducción de la jornada legal máxima (por actividad desarrollada en la empresa, por tipo de tareas riesgosas, por edad del personal, etc.) sino de la contratación bajo una modalidad establecida en la ley con jornada de trabajo a tiempo parcial. Lo que se trata de dos supuestos distintos. Es decir, la sentencia confunde la reducción de la jornada normal legal máxima legislada en el art. 198 de la LCT para supuestos distintos (allí especificados), con el contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 Ter LCT en el que queda aprehendido el caso que nos ocupa. Utilizando la sentencia aquella norma sin hacer análisis o mención de la segunda, que es la que debe aplicarse en el caso, teniendo en cuenta que está probado que laboraba en jornada inferior a las 2/3 partes de la jornada de la

actividad. La actora prestaba tareas bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial y tanto la registración del contrato como sus horarios de trabajos (probados en autos) quedan aprehendidos en el art. 92 ter LCT, puesto que las tareas que prestaba no superaban las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. La sentencia introduce una confusión entre lo que la LCT legisla como modalidades contractuales referidas al plazo de duración del contrato (indeterminado o determinado) con el contrato cuya modalidad solo se refiere a la jornada de trabajo, y pretende aplicarles las mismas reglas probatorias o exigencias legales que ninguna norma así lo impone. Esto no correspondía, y en eso agravia la sentencia, puesto que la actora se encontraba contratada en una relación de tiempo indeterminado pero de jornada a tiempo parcial, según la jornada establecida por el CCT para la actividad y dentro de los parámetros establecidos por el art. 92 Ter LCT. El art. 198 de la LCT no es aplicable al caso porque se refiere, justamente, a supuestos en dónde por reglamentación, ley, estipulación particular en los contratos individuales o CCT se fija una reducción de la jornada máxima legal para determinadas actividades y para casos en que la reducción de la jornada o la jornada que cumple el trabajador es superior a las 2/3 partes de la jornada que rige a la actividad que se trate. Y no debemos olvidar, como ya se analizó más arriba, que el art. 92 ter de la LCT no exige forma o formalidad alguna. De lo analizado, surge que el art. 198 LCT se aplica para los casos en los cuales la jornada de trabajo supera las 2/3 de la jornada que rige la actividad pero que se limita esa jornada por debajo de su máximo legal. Esta es la interpretación correcta de ambas normas. Ya que el máximo de la jornada del contrato de trabajo a tiempo parcial no debe superar las 2/3 partes del máximo legal para la actividad. De otro modo, no tendría razón de ser legislar el supuesto del art. 92 ter ya que el mismo se encontraría aprehendido en las disposiciones del art.198 LCT. Y la manifestación de que no existe relación en el caso entre los arts. 92 Ter y 198 de la LCT, lo da el hecho de que para los contratos de trabajo a tiempo parcial la ley prohíbe realizar horas suplementarias o extraordinarias; lo que no ocurre en el supuesto del art. 198 de la LCT de reducción de la jornada máxima legal, por arriba de las 2/3 partes de la jornada, en dónde los trabajadores bien pueden realizar horas suplementarias o extraordinarias. Así lo estudia la doctrina de los autores, al sostener que (...) Nada de esto tiene en cuenta la sentencia y ante la contratación de la actora a tiempo parcial, lo que está registrado y probado en el juicio, le aplica los principios probatorios establecidos para la reducción de jornada máxima legal. El art. 198 de la LCT existe puesto que la Ley 11.544 establece un tope máximo pero no un piso que mejore las condiciones de los trabajadores. Nada de lo cual tiene que ver con el contrato de trabajo a tiempo parcial. (...) El art. 37 CCT 758/19 dispone que la duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 semanales, y admite la contratación de trabajadores en jornadas diarias inferiores; es decir, la norma convencional establece (en concordancia con la Ley 11.544) la jornada legal máxima y permite la contratación a tiempo parcial que no tiene nada que ver con la reducción de la jornada para la actividad que queda fijada en 8 horas diarias y 48 semanales. Siendo así, y teniéndose en cuenta que el contrato de trabajo a tiempo parcial no exige otra formalidad que no sea su registración conforme la Ley 24.013 (Art. 18 decreto 738/95), no se exige forma escrita, ni entrega al trabajador de una copia o al Sindicato; y teniéndose en cuenta, además, que se probó que el actor estaba registrado en un contrato a tiempo parcial tanto con el Alta y Baja del AFIP, con los informes dirigidos a dicha repartición, con los recibos de sueldo acompañados en la demanda y en la contestación, con los reconocimientos de la parte actora y con la testimonial brindada en autos, sumado a que el actor no acreditó prestar tareas a tiempo completo ni horas extras, no puede sostener la sentencia –salvo dogmatismo y arbitrariedad- que aquél prestaba tareas a tiempo completo. Mi parte ha probado en autos tanto la registración del contrato a tiempo parcial como el cumplimiento de esas tareas en la jornada descripta. Ello surge también de las declaraciones de los tres testigos Abregú; MIragliotta y Sandalie que son coincidentes entre sí y acorde a la forma de distribución de las jornadas hechas por CCT 758/19. Declaraciones que se corroboran con las restantes pruebas reunidas, señaladas precedentemente, que son demostrativas de que la actora prestaba sus tareas, a tiempo parcial y

ese contrato estaba debidamente registrado. Tal como lo pide la normativa analizada. Tiene dicho la doctrina, () I.B.3) La sentencia agravia, porque se desentiende de la existencia de otro juicio en el que la misma actora alegó una jornada de trabajo que se superponía a la expuesta en esta demanda, durante parte del mismo tiempo en que prestó tareas para el Sr. Farhat, y que resulta ser demostrativo de que la jornada de trabajo que aquí esgrimió no podía (por simples leyes físicas de que nadie puede estar en dos lugares al mismo tiempo) ocurrir del modo en que lo describió en la demanda. Es decir, la actora no podría trabajar al mismo tiempo con la misma jornada en dos lugares distintos. Y aún cuando en este juicio se rechazó (por un excesivo y cuestionable rigor formal) un hecho nuevo deducido por nuestra parte haciendo conocer esa circunstancia, aún en ese caso, no puede un juez del fuero dictar un fallo desentendiéndose de otra sentencia de otro juez del fuero que contradice fácticamente lo discutido en el juicio. Fallar como se lo hace, omitiendo esa circunstancia, provoca un escándalo judicial puesto que dos jueces tiene por probados hechos distintos, respecto al mismo sujeto, que suceden en lugares distintos, pero al mismo tiempo, cuando ello no es posible. La sentencia establece una ficción que va en contra del principio de la búsqueda de la verdad material y objetiva. () Lo que no puede ocurrir puesto que ello implicaría tanto como sentenciar que la actora se encontraba en dos lugares al mismo tiempo, escapando a la verdad material objetiva. Siendo que existe, y este no podía ser un hecho desconocido por la sentencia, un fallo firme dictado en la causa “ALE ORTIZ MARIA CAROLINA C/ COSTILLA JUAN OSVALDO S/ COBRO DE PESOS”, Expte.: 528/19, tramitado por ante el Juez del Trabajo de la 6ª Nominación, Sentencia de fecha 24/06/2022, del cual se desprende que el horario de trabajo allí descripto y receptado por ese fallo se superponía con el horario descripto en los presentes autos. De tal modo, la sentencia omite valorar esa imposibilidad de orden físico o natural, que por simple lógica puede concluirse su imposibilidad, para sostener que la actora laboró efectivamente en la jornada (incluído el horario) que describe en su demanda cuando al mismo tiempo ella misma sostuvo encontrarse en otro lugar. () En su demanda, la actora sostuvo que ingresó a trabajar para Costilla en fecha 01/03/2018 y con fecha de despido indirecto el día 10/12/2018, declarando una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias de 9 a 13 y de 17 a 21 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 13 hs. (“En su presentación expresó que su mandante ingresó a trabajar para la demandada el 01/03/2018 como empleada administrativa y vendedora inmobiliaria siendo su jornada laboral de 8 horas diarias, de 9 a 13 y de 17 a 21 hs., de lunes a viernes, y que los sábados trabajaba de 9 a 13 hs.”, extracto de la sentencia aludida.) Como tareas que alegó en aquella demanda, especificó que “.su lugar de trabajo se ubicaba en calle Corrientes N° 1307, local 2 de esta ciudad, que percibía como salario mensual la suma de $10.000, la que calificó como muy inferior a la correspondiente según escala del CCT para empleados de comercio. Entre las tareas laborales que desarrolló enunció gestiones administrativas, atención telefónica, actualización de páginas de la inmobiliaria, atención al público, muestra de propiedades, venta de inmuebles, limpieza del local y hasta aseveró ser encargada de la llave del local. Destacó que la relación laboral no estaba registrada. () Al relatar cómo sucedieron los hechos de su desvinculación laboral, indicó que fue despedida telefónicamente, pidiéndole la devolución de la llave del local y que, como causa, habían invocado un problema suscitado respecto de una propiedad vendida, en cuya operación actuó la Sra. Ale Ortiz”. Es decir, si en aquel juicio alegó una jornada completa de 8 horas diarias de lunes a viernes de 9 a 13 y de 17 a 21 horas y la misma se cumplía en calle Corrientes N° 1307, local 2 de esta ciudad, es material y físicamente imposible que la jornada que alegó en este juicio pueda haberse cumplido de lunes a sábados de 13 a 19.30 horas; ya que de 17 a 21 horas dijo haber estado trabajando para aquel demandado Costilla. Nótese que en la demanda en este juicio, jamás realizó distingo alguno de fechas en las que hubiere trabajado tanto para Farhat como para un tercero, o en forma exclusiva para uno u otra persona; siendo que en su demanda alegó como un hecho que siempre trabajó para el Sr. Farhat, desde el inicio de la relación, en la jornada que describió en aquel escrito, sin distinción alguna. La sentencia agravia, puesto que no puede soslayar la existencia de aquella otra sentencia en sentido

contrario al que resuelve, permitiendo con ello que la actora engañe al juzgador y a las partes de este juicio. Lo probado, incluso por la propia manifestación de la actora en aquél otro juicio, es que laboró a tiempo parcial para el Sr. Farhat. En consecuencia, por lo dicho en este punto, solicito se revoque la sentencia en cuanto a la jornada de trabajo de la actora y se declare que la misma cumplía jornada a tiempo parcial.()" (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

Surge del **fallo atacado** que allí se resolvió: "() Estando individualizado que el Convenio Colectivo N° 758/19 es el aplicable a la relación jurídica habida entre las partes, cabe destacar lo que establece el mismo en cuanto a la jornada de trabajo. En este sentido, el mentado CCT prevé en su Art. 37 que la duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Asimismo, dispone que la patronal podrá a su vez contratar a sus trabajadores por jornadas diarias inferiores y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado. A su vez el Art. 92 ter de la LCT establece que (...) 4. Ahora bien, debo resaltar que la actora denuncia que laboraba de lunes a sábados de 13:00 a 19:30, lo que a la semana contabiliza un total casi de 39 horas semanales, lo que implicaría que la jornada supera las 2/3 partes de la jornada de trabajo, conforme lo establece el art. 92 ter de la LCT. Sin embargo, la demandada sostiene que la actora laboraba desde las 14:30 a 19:00 de lunes a sábados, es decir en jornadas máxima de 27 horas semanales trabajadas que nunca excedieron las 2/3 partes de la jornada habitual. De las constancias de la causa, observo que la parte actora a los fines de demostrar su postura requirió al accionado exhiba los libros del Art. 52 de la LCT, organigrama de la jornada de trabajo, planilla de horario de los empleados, entre otras. A pesar de haber sido intimada al efecto, el accionado no exhibió lo que le fue requerido. En tanto, la demandada para sustentar su postara ha ofrecido prueba testimonial, en la cual todos los testigos son coincidentes en que la actora laboraba de lunes a sábados con una jornada de trabajo de 14:30 a 19:00. Sin perjuicio a las declaraciones rendidas por los testigos, a esta magistrada le llama la atención en particular la declaración de la Sra. Sandalie quien ostentó el mismo cargo que la Sra. Ale Ortiz, y principalmente a quién la Sra. Ale Ortiz reemplazaba terminada su jornada de trabajo. Es que la testigo dijo que el bar abría de 07:00 am a 01:00 y solo eran 3 personas los cajeros del lugar, entonces aquí es donde voy a centrar mi interrogante, en la distribución de la jornada de trabajo realizada por el Sr. Farhat. Es a simple vista que la distribución de la jornada llevada adelante por el Sr. Farhat no respondió a condiciones objetivas, ya que se puede inferir, que la Sra. Sandalie laboró con una jornada de siete horas y media, la Sra. Ale Ortiz una jornada de cuatro horas y media, mientras que el último turno lo hacía de seis horas. Sumado a ello, esta la circunstancia que el demandado, a pesar de haber sido intimado a que exhiba la documentación laboral requerida por la actora, no lo hizo, y estando en juego la apreciación de la prueba los jueces debemos aplicarla en el sentido más favorable para el trabajador. Siguiendo al maestro Jorge W. Peyrano en su obra "Fuerza expansiva de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas", es menester destacar que frente a los hechos que no se han podido demostrar acabadamente a lo largo del proceso, las consecuencias desfavorables del remanente dudoso deben ser imputados a la parte que, estando en mejores condiciones técnicas o fácticas para esclarecerlos omitió hacerlo, cuyo es el caso respecto a la parte demandada, quién no arrimó prueba alguna para acreditar los extremos invocados en ese sentido, incumpliendo de tal forma con su deber de colaborar en la formación de convicción de los hechos alegados por su parte. Así las cosas, en la causa "Navarro Félix Luis vs. Gepner Martín Leonardo s/Cobro de pesos", sentencia n° 760 del 07/9/2012, ante una cuestión similar sobre jornada de trabajo, sostuve: "Corresponde recordar en lo pertinente, que el art. 198 de la LCT dispone: 'Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad'".De la norma transcripta se colige que la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo

puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad". Por lo antes expuesto, considero que la actora laboró efectivamente en la jornada de trabajo que denunció en su escrito de demanda. En consecuencia al superar las 2/3 de la jornada normal y habitual de la actividad, concluyo que la actora era una trabajadora a jornada completa. Así lo declaro.(...)".

Pues bien, en cuanto a la critica sobre la **jornada** realizada en los agravios recién transcriptos, cabe destacar que el sentenciante de primera instancia tuvo en cuenta al momento de realizar su declaración las pruebas producidas en autos y observó que la parte actora requirió que el accionado exhibiese los libros del Art. 52 de la LCT y organigrama de la jornada de trabajo, planilla de horario de los empleados, y que a pesar de haber sido intimado no exhibió la documentación donde debía registrase la extensión de la jornada de la actora.

También consideró el Juez a quo la prueba testimonial ofrecida por la patronal, en especial el testimonio de la Sra. Sandalie que manifestó tener el mismo cargo que la actora a quien la reemplazaba al terminar su jornada y también que solo eran 3 personas que cumplían tareas de cajeros en el lugar y lo cual generó en el sentenciante de primera instancia el convencimiento de que la distribución de la jornada de trabajo realizada por la patronal no respondió a condiciones objetivas ya que cada uno de los tres cajeros laboraba en jornadas diferentes que variaban de entre siete horas y medias a cuatro horas y media.

A lo anterior le sumó el juez a quo la presunción producto de la falta de exhibición de la documentación laboral requerida por la actora y, además, consideró que ante cierta duda acerca de las pruebas obrantes en la causa sobre la extensión de la jornada, correspondía aplicar el principio in dubio pro operario y declarar que la actora laboró en la jornada de trabajo que denunció en su escrito de demanda y que por superar las 2/3 de la jornada normal y habitual de la actividad debió ser remunerada como una trabajadora de jornada completa.

Cabe aquí remarcar que los agravios bajo tratamiento además de ser genéricos, mencionan supuestas pruebas producidas en contra de lo resuelto -antes mencionado- pero sin identificarlas de forma especifica ni demostrar el modo en que su valoración debió realizarse para concluir de manera diferente.

Unicamente individualizó la apelante como prueba cuya valoración se habría omitido la supuesta sentencia dictada en otra causa en que la actora también habría sido accionante, pero dicha resolutiva no consta agregada en autos tal como lo señala en su agravio la recurrente ya que el hecho nuevo planteado por su parte fue rechazado en la instancia anterior, lo que llega firme a esta instancia y por lo tanto esa prueba no pudo ser objeto de valoración por el Juez a quo ni por tanto tampoco por esta alzada.

Por otra parte, tengo en cuenta que como consecuencia de la existencia de la presunción legal de la jornada completa recaía en cabeza del demandado la carga de acreditar la existencia y justificación de una jornada reducida de la actora.

Y como bien lo señaló el Juez aquo, no consiguió el accionado mediante la prueba testimonial acreditar la justificación de razones objetivas por las cuales la patronal habría asignado a la actora una jornada inferior a la legal y tampoco demostró el apelante en sus agravios el yerro del análisis y conclusión a la que se arribó en el fallo atacado respecto del alcance de las declaraciones testimoniales valoradas.

Cabe aquí recordar que no son admisibles las manifestaciones que sólo pretenden imponer al tribunal de alzada una revisión indiscriminada de la sentencia, menos aún cuando se lo hace repitiendo argumentos ya esgrimidos en primera instancia y rechazados por el juez de la causa o si se ataca de un modo generalizado el veredicto.

En ese orden de ideas, las manifestaciones generales o referidas a disconformidades con lo resuelto, sin fundamento jurídico no cumplen la función de expresar agravios, ya que debe decirse de modo categórico la disconformidad existente con la sentencia y además argumentarse concretamente sobre el derecho que al agraviado le asiste, enunciando no los simples acuerdos o las meras conjeturas que de manera indirecta o tangencial podrían respaldar su posición.

Como lógica consecuencia de todo lo antes expuesto es que considero que la resolución atacada se encuentra ajustada a derecho y a las constancias de la causa, y que no pudo ser rebatida por la parte apelante, por lo que se rechazan los agravios en tratamiento. Así lo declaro.

El punto propuesto como agravio IC será analizado como su **tercer agravio** y donde se quejó la parte apelante de que: “() Relacionado a los puntos anteriores, agravia la sentencia en cuanto en cuanto *(sic.)* colige que LA REMUNERACION que debía percibir la actora no podía ser otra que la correspondiente a un trabajador a tiempo completo. Demostrado está, en los puntos anteriores, que la actora estuvo siempre correctamente registrada en un contrato de trabajo a tiempo parcial y en la categoría de Cajera, por lo cual la remuneración que percibía era la que correspondía a esas condiciones. Revocándose la jornada de trabajo a la que llega la sentencia recurrida, resulta que no corresponde establecer la remuneración que especifica la sentencia, y por ende que no existe ninguna diferencia salarial a favor de la actora. Así también, cualquier rubro que deba liquidarse, de no rechazarse por completo la demanda, no puede ser calculado en base a la remuneración que en forma arbitraria impone la sentencia, sino en las reales condiciones cumplidas y probadas de la actora en sus tareas. El punto no es menor y asume gravedad, puesto que la planilla que liquida la sentencia basa su monto en estos puntos que nos agravian. Por lo cual, solicito se revoquen los mismos y la sentencia, en cuanto en la jornada y remuneración que aplica de un modo errado ()” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

Surge del **fallo atacado** que allí se resolvió: “() Remuneración. Resuelta la controversia del punto anterior, la remuneración mensual devengada por la Sra. Ale Ortiz, no puede ser otra que la correspondiente a la de un trabajadora con una jornada de trabajo completa, prevista por el convenio colectivo aplicable (758/19) para la categoría que revestía (cajera/nivel profesional 5). Así lo declaro. (...)”.

Cabe aquí mencionar que la queja expresada en el agravio bajo tratamiento se encuentra condicionada a la recepción de su anterior argumento sobre la extensión de la jornada de la actora, por lo que ante su rechazo este argumento referido a la remuneración debe seguir la misma suerte.

Como consecuencia de lo anterior se rechaza este agravio expresado por la parte demandada. Así lo declaro.

En el punto titulado I.D la parte apelante postula lo que se tratará como su **cuarto agravio** y donde se queja la parte apelante de que: “() Agravia la sentencia, en cuarto lugar, en cuanto declara injustificada la causal de abandono de trabajo en la que se fundó el despido directo de la actora y declara procedente el pago de las indemnizaciones reclamadas en la demanda. La sentencia agravia porque para resolver de ese modo se desentiende de las pruebas que son demostrativas de que, justamente, se dan en el caso los requisitos de procedencia necesarios para que se configurara la causal de despido, a la vez que en el caso se dieron la convergencia de los dos elementos para que se configure el abandono de servicio. A contrario de lo que sostiene la sentencia, en el caso

existió el ánimo de la actora de no reintegrarse a trabajar, como se demostrará seguidamente. De las pruebas reunidas surge que se intimó fehacientemente a reanudar tareas, se la constituyó en mora, se le otorgó un plazo de 48 horas para reanudar las mismas y se le hizo conocer el apercibimiento para la conducta contraria. De esas mismas pruebas surge que se cumplió el elemento objetivo, es decir la no concurrencia al trabajo, a la par que se probó el elemento subjetivo basada en la voluntad de la actora de no reintegrarse al puesto. La sentencia tergiversa los hechos ocurridos y la prueba producida, de la que se desprende que aquella hizo abandono de tareas y que solo buscó obstar su reintegro, incluso con una postura contradictoria mostrada al ser intimada con lo que luego alegó en su demanda. Es la propia actora la que sostuvo en su demanda y al absolver posiciones (lo que se encuentra receptado en los considerandos de la sentencia), que fue dos veces por asesoramiento a la Secretaría de Trabajo e incluso al absolver posiciones sostuvo que fue acompañada por un inspector de la secretaría de trabajo al lugar de trabajo cuando fue intimada a reanudar tareas. Entonces, no se entiende, porque no existe un acta de la secretaría de trabajo que dé cuenta de que fue acompañada y no se habría permitido el ingreso, siendo que es, justamente, esa repartición (y no la policía) la que tiene competencia en la materia para efectuar registro de lo que le suceda al trabajador en ocasión de su trabajo o al acompañar al mismo al trabajo. Puesto que si bien una manifestación unilateral hecha en sede policial constituye un instrumento público, ese documento solo prueba la presencia de la actora en la policía, en la fecha y hora indicadas PERO JAMÁS ES DEMOSTRATIVO DE LA SINCERIDAD DE LO MANIFESTADO, es decir, de las sinceridad de las razones por las cuales la actora se encontraba haciendo esa manifestación. La sentencia no se pregunta nada al respecto cuando, por simple lógica, debería haber analizado del porqué no se hizo un acta por la SET que diera cuenta de que la actora habría concurrido a reanudar tareas y no se le habría permitido el ingreso. Es decir, no se preguntó, si de las constancias de autos no surgía que en realidad era la actora la que no tenía animo de restituirse al trabajo e intentó preconstituir pruebas concurriendo a una dependencia policial sin competencia en materia laboral y no a la repartición que tiene facultades para esos temas; siendo que según la propia actora fue por asesoramiento hasta en 3 oportunidades. La sentencia decide en base a una mera especulación que no tiene un mínimo de lógica y sustento en las constancias de la causa y en el derecho que nos rige. Es decir, especula mal. La realidad es que la actora se ausentó a su trabajo e intimada a restituirse al mismo, no tenía ánimo de hacerlo e inventó la declaración unilateral en la policía, así como inventó que una secretaria del Sr. Farhat la llamó, Andreas Martós,para decirle que la despedirían; o inventó que la llamó el propio Sr. Farhat. Nada de esto es cierto. Ninguno de esos hechos fueron probados por la actora; ni que la llamó la Sra. Martós (o que habló con ella), ni que la llamó el Sr. Farhat. ¿Porqué no citó como testigo o en carácter testimonial a la Sra. Martós para demostrar esa supuesta llamada o conversación? No se la cito porque no existió tal conversación. Vemos entonces, que ninguno de los hechos alegados por la actora en su demanda están probados y que incluso surgen, de un mínimo análisis que no hace la sentencia, las contradicciones en la que incurre la actora. Por el contrario, nuestra parte ha demostrado los extremos de configuración del despido por abandono de tareas y fue la actora actuando de mala fé, quien no tenía el ánimo de cumplir sus tareas, fabricando pruebas en dependencias policiales. La propia actora se contradice al sostener que fue asesorada por la secretaría de trabajo pero sin que exista registro alguno de esa dependencia, si en verdad hubiere concurrido la Sra. Ale a restituirse al trabajo y no se le hubiere permitido hacerlo. La realidad es que nunca se presentó a reanudar tareas desde que se ausentara y sus misiva no puede constituir la voluntad concreta de laborar, cuando lo que, en realidad buscaba era no hacerlo y colocarse en alguna situación de injuria que pudiere utilizar después. Esto está probado en el juicio, y la actora NO ACREDITÓ LAS LLAMADAS TELEFONICAS DE UNA SUPUESTA SECRETARIA del demandado; no acreditó haberse presentado a reanudar tareas luego de ser intimada. No acreditó ni que se le notificara por llamado alguno, ni que se le informara que no podría ingresar a trabajar. La actora bien podría, una vez recibida la intimación, haberse

presentado a reanudar tareas acompañado de un inspector de la Secretaría de Trabajo, si sostenía que se le negaba el ingreso. No desconocía que tenía esa posibilidad de requerir el asesoramiento de la Secretaría de Trabajo de la Provincia, y requerir que lo acompañare un inspector de la misma que labrara un acta en caso de que se le impidiera el ingreso. No desconocía esa posibilidad por lo que ella misma manifestó en su demanda y luego al absolver posiciones. Es decir, nunca mostró voluntad de reintegrarse al trabajo desde que se ausentare sin aviso ni justificación alguna. Su Telegrama no muestra voluntad de reintegrarse NI MUCHO MENOS EFECTUA JUSTIFICACIÓN O EXPLICACION ALGUNA DE SU AUSENCIA, sino una mera alegación que pudiere utilizar para después injuriarse. Por el contrario, de lo analizado más del resto de las pruebas, surge que nuestra parte acreditó los extremos para que tener por configurado el abandono de tareas. Ello surge de los propios reconocimientos y contradicciones de la actora, de la prueba reunida en autos, por ejemplo de la prueba documental y la prueba testimonial del demandado. La sentencia no hizo mérito de las pruebas, ni del valor probatorio que tenía la sumatoria de todas las producidas, de las cuales se podía concluir la justificación de la causal del despido por abandono de tareas. Es decir, a contrario de lo que sostiene la sentencia se encuentran acreditados tanto los requisitos como los elementos doctrinarios a los que sujeta la configuración de la causal de despido. A la par que la actora se contradijo y nada probó relacionado a esos alegados llamados telefónicos de una secretaria del demandado. Tampoco justificó las inasistencias, ni nada explicó que no sea esa genérica fórmula ‘no me permite el ingreso’, cuando estaban a su alcance las herramientas de asesoramiento de la Secretaría de Trabajo si es que en verdad ocurrían esos hechos. En el sentido expuesto se dijo () La actora no demostró su voluntad real de reintegrarse, demostrando este hecho de manera fehaciente. Ello surge demostrado y agravia la sentencia por la forma en que resolvió el punto. Solicito, en consecuencia, se revoque la sentencia y declare justificada la causal de abandono de tareas en la que se fundó el despido del actor.()” (el resaltado del texto con mayúscula viene de origen).

Surge del **fallo atacado** que allí se resolvió: “() 3. Ahora bien, analizadas las pruebas atendibles y pertinentes para resolver la presente cuestión, observo los siguientes hechos: a) El 18/09/2019, remitió CD el demandado, en los siguientes términos: "Por motivo de ausentarse sin aviso ni justificación a prestar tareas desde el día 13/09/2019, INTIMO a Ud. en los términos del art. 244 LCT reanude las mismas en el término de 48 horas de recibida la presente, bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo. Colaciónese. QUEDA UD. DEBIDAMENTE INTIMADA Y NOTIFICADA. La actora denuncia haber recibido la CD precedente transcripta el 20/09/2019. b) El 19/09/2019 la actora remite TCL, el cual denuncia en su demanda haber enviado antes de recibir la CD del 18/09/2019, por el cual intimó al accionado a que; en el término de 48 hs. aclare su situación laboral, ya que la despidió verbalmente el 12/09/2019; la registre en forma correcta; al pago de aguinaldo y vacaciones adeudados, diferencias adeudadas; al pago de su remuneración acorde a su categoría, bajo apercibimiento de considerarse despedida. El 20/09/2019, la actora remite TCL manuscrito, en el cual rechaza la CD del 18/09/2019, recibida el 20/09/2019, por falsa y maliciosa ya que el motivo por el cual no se presenta a laborar es a que el accionado la despidió verbalmente el día 12/09/2019, lo que fue ratificado por la Sra. Andrea Martós vía telefónica el 13/09/2019. c) El 23/09/2019 la accionada rechazo los TCL enviados por la actora y ratificó en todos sus términos la CD enviada el 18/09/2019. El 27/09/2019 el accionado remite CD, haciendo efectivo el apercibimiento contenido en su anterior misiva (18/09/2019) y dio por finalizado el vínculo por abandono de trabajo en los siguientes términos "...habiendo intimado a Ud. mediante carta documento de fecha 18/09/2019 (CD n° 871018633, a reintegrarse a prestar sus tareas habituales (aclarada su situación laboral), y no habiéndose presenta a su lugar de trabajo en el plazo otorgado ni hasta la fecha, hago efectivo el apercibimiento y en consecuencia queda Ud. despedida por la causal de abandono de trabajo (art. 244 LCT)" 4. En esas condiciones, en primer lugar advierto, que se encuentra acreditada la intimación previa a la trabajadora (exigencia formal), a fin que se presente a cumplir con su débito laboral. Ahora bien en lo que respecta al segundo requisito,

elemento subjetivo, advierto que tal circunstancia no se encuentra acreditada en la causa, puesto que en primer lugar conforme el plexo probatorio, la Sra. Ale Ortiz se presentó el 14/09/2019 en la dependencia policial a dejar constancia policial de lo sucedido el 12/09/2019 al finalizar su jornada de trabajo y lo notificado verbalmente por el Sr. Farhat y lo ratificado por su secretaria. Además, de lo prueba documental e informativa que produjo la actora en donde intimó fehacientemente a su empleador el día 19/09/2019 a que aclare su situación laboral y el TCL del 20/09/2019 donde rechazo haber hecho abandono de trabajo, el que fuera notificado por CD del 18/09/2019. Asimismo, tengo presente la constancia policial del 23/09/2019, donde la actora hace constar que el 21/09/2019 se presentó en el Bar y que de forma telefónica el accionado le dice que el contador le estaba preparando la liquidación y que volviera el 23/09 a cobrar. Si bien, las constancias policiales son declaraciones unilaterales, en las mismas consta la fecha cierta de esta declaración, de las cuales se puede advertir la voluntad de la Sra. Ale Ortiz de continuar con su fuente de trabajo. Por lo que, ante estas circunstancia, más allá que el accionado, haya remitido CD el 18/09/2019, cuestionando las ausencias de la actora a su puesto de trabajo desde el 13/09/2019, sin justificativo alguno, el abandono jamás pudo quedar configurado, ya que la actora requirió que aclaren su situación laboral y regularicen la misma. Cabe recordar, que las intimaciones efectuadas en el marco de esta norma, deben tener por objetivo el restablecimiento de la condición contractual sobre la que recae el incumplimiento, y no consistir en una mera base de preconstitución de un despido directo causado. Como ya lo sostuve, para que se configure el abandono de trabajo, debe determinarse que el ánimo del trabajador, es el de no reintegrarse a sus tareas. Es decir, independientemente de las ausencias, ellas no permiten inferir la existencia de ese elemento subjetivo, y si el trabajador no las justifica, la empleadora está eximida de pagar los salarios correspondientes (Arts. 103 y 209 de la LCT), pero nunca considerarlo incurso en abandono de trabajo (Cfr. La Ley de Contrato de Trabajo, comentada y anotada, de Juan Carlos Fernández Madrid, La Ley, pág. 2062/2063 - tomo III). Consecuentemente, concluyo que en el caso no quedó configurado, el "abandono de trabajo" invocado como justa causa del despido; ya que no estaban presentes los recaudos exigidos para que se configure ese abandono de trabajo (en los términos del Art. 244 LCT), toda vez que la trabajadora -lejos de tener animus o intención de abandonar su trabajo- remitió TCL el 19/09/2019 intimando a que aclaren su situación laboral y el 20/09/2019 rechazó la intimación por abandono de trabajo. En estas condiciones, considero que el despido dispuesto por la demandada, configura una conducta injuriosa a los intereses de la trabajadora, apreciada con el criterio establecido en el Art. 242 de la LCT, y afecta el principio de buena fe contractual (Art. 62 y 63 LCT), y el de conservación del empleo (Art. 10 LCT). En consecuencia, el despido ejecutado por la parte demandada, no se encuentra justificado. Por consiguiente, se encuentra habilitado el derecho de la Sra. Ale Ortiz al cobro de las indemnizaciones de los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro (...)”.

Pues bien, fundó su agravio la parte apelante afirmando que el Juez a quo se habría “desentendido” de las pruebas que a su criterio serían demostrativas de los requisitos de procedencia necesarios para que se configurara la causal de despido pero sin especificar concretamente cuales serían esas pruebas o de que manera debieron ser valoradas para arribar el sentenciante de primera instancia a un resultado diferente en su fallo.

Luego, manifestó el recurrente que en el caso se dieron la convergencia de los dos elementos para que se configurase el abandono contrariamente a lo que declaró el Juez a quo ya que -según considera- en el caso existió el ánimo de la actora de no reintegrarse a trabajar y lo que surgiría acreditado del hecho de que a pesar de estar intimada la actora no se habría presentado.

También refiere el apelante que la manifestación unilateral hecha en sede policial solo prueba la presencia de la actora en la policía en la fecha y hora indicadas pero jamás sería demostrativo de la sinceridad de lo manifestado.

Pues bien, estos argumentos del apelante no son suficientes para demostrar el yerro del juez a quo al valorar la existencia del elemento subjetivo necesario para que se configurase el abandono atento a que la Sra. Ale Ortiz se presentó el 14/09/2019 en la dependencia policial a dejar constancia policial de lo sucedido el 12/09/2019 al finalizar su jornada de trabajo.

Respecto a la constancia policial del 23/09/2019 dijo el sentenciante en el fallo atacado: “(...) Si bien, las constancias policiales son declaraciones unilaterales, en las mismas consta la fecha cierta de esta declaración, de las cuales se puede advertir la voluntad de la Sra. Ale Ortiz de continuar con su fuente de trabajo (...)”.

De allí surge que a diferencia de lo que menciona el apelante en el agravio el Juez a quo no valoró el contenido de la declaración como afirma el apelante sino que solo tuvo presente la hora y el lugar donde se llevo a cabo dicha denuncia como un elemento de convicción que se sumaba a las restantes pruebas por él Juez a quo valoradas.

Pero más allá de lo anterior, consideró también el sentenciante de primera instancia para su declaración tanto la prueba documental como la informativa que produjo la actora y de la que surgía que la actora intimó al empleador el día 19.09.2019 a que aclarase su situación laboral y en el TCL del 20.09.2019, rechazo haber hecho abandono de trabajo -abandono que le fue notificado por CD del 18/09/2019 remitida por la patronal-, y donde constan manifestaciones concretas de la actora que impedían interpretar que se configuró el animus subjetivo para que el abandono se perfeccionase.

En cuanto al argumento del apelante donde pretende que se interprete la falta de justificación de las inasistencia de la trabajadora como el cumplimiento del requisito del animus subjetivo, y como bien lo señaló el fallo atacado, independientemente de si hubieren existido las ausencias de la trabajadora, ellas no permiten inferir por sí solas la existencia de ese elemento subjetivo pues en su caso si la actora no hubiere justificado sus inasistencias la empleadora podría estado eximida de pagar los salarios correspondientes (Arts. 103 y 209 de la LCT) pero nunca un hecho suficiente para considerarla incursa en abandono de trabajo.

Respecto de este último argumento del juez a quo nada dijo en concreto el apelante en este agravio.

Por todo lo antes tratado es que se encuentra ajustada a derecho la sentencia atacada en cuanto consideró que no se acreditó en autos la existencia del elemento subjetivo que configurase el abandono de trabajo y por lo que devino en injustificado el despido directo realizado por la patronal.

En virtud de lo anterior es que corresponde rechazar este agravio por cuanto no logro rebatir dicho fundamento. Así lo declaro.

En el punto titulado I.E la parte apelante postula como su **quinto agravio** que: “() Por lo analizado en los puntos anteriores, agravia la sentencia, al ser consecuencia de aquellos y que deben revocarse, en cuanto a la procedencia de rubros indemnizatorios, diferencias salariales, intereses y monto de la planilla practicada, así como de la base regulatoria de los honorarios de los profesionales intervinientes en el juicio y costas del juicio. La sentencia agravia en el punto 8) de la Tercera Cuestión, porque declara procedente el rubro sin hacer la distinción que solo lo sería en relación a la jornada de trabajo y no de la categoría profesional alegada por la actora y que fuera rechazada. Al revocarse lo que sostiene erradamente la sentencia, en cuanto a la jornada de trabajo o el despido de aquella, como una consecuencia directa deberán modificarse todos aquellos puntos, rechazando los mismos, lo que repercutirá tanto en las regulaciones practicadas cuanto en materia de costas, que deberán ser impuestas a la actora en su totalidad o en mayor medida ()”.

Cabe aquí destacar que la queja del recurrente en este agravio se encuentra condicionada a la recepción de sus anteriores agravios donde cuestionó la jornada y la declaración del despido directo injustificado, por lo que ante el rechazo de los anteriores agravios este debe seguir la misma suerte.

Como consecuencia de todo lo anterior se rechaza este agravio expresado por la parte demandada. Así lo declaro.

En su **sexto agravio** la parte apelante afirmó: “(...) I.F) Agravia la sentencia en materia de imposición de costas, atento a que el resultado obtenido tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, su distribución debe efectuarse de modo distinto. Ya que al rechazarse el punto referido a la categoría profesional, todos los montos reclamados en la planilla de la demanda, tanto rubros indemnizatorios como salariales o sus diferencias, se vieron disminuidos significativamente (por lo menos a casi la mitad) por aquel rechazo. Situación que debería haber tenido en cuenta la sentencia al momento de distribuir las costas. De modo tal, que la distribución de las costas deberá hacerse de un modo distinto, condenando a la actora a hacerse cargo de un porcentaje mayor tanto de sus propias costas como de las costas de la otra parte, y liberando a nuestra parte de parte de sus propias costas. Así lo dejo solicitado a V.E. para que sea declarado y resuelto. En consecuencia, agravia la sentencia del 15/02/2024 por lo analizado en los puntos anteriores y debe ser revocada la misma, rechazando la demanda incoada por la Sra. Ale Ortiz. Así lo dejo solicitado a V.E. para que sea decidido y declarado. ()”.

Surge del **fallo atacado** que allí se resolvió: “() La actora, resultó vencedora en la totalidad del reclamo efectuado en la presente litis, sin perjuicio al importe por el que prosperaron los rubros, es que el criterio de imposición de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes, conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, en consecuencia considero procedente imponer las costas en su totalidad al demandado, (cfr. Art. 61 del CPCCT, supletorio conf. Art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en el precedente "Santillán Bravo vs. Atanor, sent. N° 37/2019). Así lo declaro ()”.

Cabe aquí advertir que la demanda prosperó por la totalidad de los rubros reclamados en la demanda, asimismo surge de la sentencia atacada que allí se aplicó el principio objetivo de la derrota conforme lo establece la normativa legal.

Entonces, el carácter de vencedora de la parte actora lo es más allá de los argumentos esgrimidos en su demanda o de los expuestos por el juez a quo para fundar la procedencia de todos los rubros reclamados.

Es por ello que se encuentra ajustada a derecho la imposición de costas realizada por el Juez a quo.

Como lógica consecuencia de todo lo antes expuesto es que considero que la resolución atacada se encuentra ajustada a derecho y a las constancias de la causa, y que no pudo ser rebatida por la parte apelante, por lo que se rechaza el agravio expresado por la demandada. Así lo declaro.

Conforme lo tratado en la presente sentencia se rechazaron la totalidad de los agravios expresados por la parte apelante, de manera que corresponde rechazar su recurso de apelación en tratamiento. Así lo declaro.

COSTAS:

En base al resultado del recurso y al principio objetivo de la derrota, se las impongo a la parte recurrente vencida (art. 62 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS:

A los fines de la regulación de los honorarios correspondientes a esta segunda instancia, tengo en cuenta lo normado por los artículos 15, 40 y cc. de la ley 5.480 y 51 del CPL, y se regulan los siguientes honorarios a los letrados teniendo en cuenta el éxito obtenido por su gestión y el valor económico perseguido con el presente recurso, tomando como base la suma de los honorarios regulados en primera instancia actualizados.

Lo anterior arroja para el letrado Luis R. Cecenarro , apoderado de la parte actora, la suma de $122.465 (27% de la base) y para el letrado Leandro Gabriel Saavedra apoderado de la parte demandada, la suma de $86.208 (25% de la base).

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480 y a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, lo que considero justificado en la presenta causa, corresponde elevar los honorarios de los letrados intervinientes por ambas partes, en la segunda instancia, al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán, es decir, la suma de $400.000 (pesos cuatrocientos mil) para cada uno de ellos. Así lo declaro. ES MI VOTO

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

Por compartir los fundamentos dados por el Vocal preopinante, se vota en igual sentido. ES MI VOTO.

Por ello, el Tribunal de esta Sala IIa,

RESUELVE:

I.- RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de fecha 15.02.24, por lo considerado.

II.- COSTAS: conforme fueran tratadas.

III.- HONORARIOS: se regulan por la actuación profesional en esta instancia, al letrado Luis R. Cecenarro (MP 7219) la suma de $400.000 (pesos cuatrocientos mil) y al letrado Leandro Gabriel Saavedra (MP 5870) la suma de $400.000 (pesos cuatrocientos mil) por lo considerado.

HAGASE SABER.

ADRIAN MARCELO DIAZ CRITELLI MARCELA BEATRIZ TEJEDA

(Vocales con sus firmas digitales)

ANTE MI : RICARDO PONCE DE LEON

(Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 26/08/2024

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.