

//neral Roca, 19 de agosto de 2024

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**ABARZUA BUALO, FERNANDO EZEQUIEL C/ EDERSA S.A. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" RO-00988-L-2022;

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

**I.- RESULTANDO:** 1.- Se inician las presentes actuaciones el 22-09-2022 en SG-PUMA, con la demanda promovida por el Sr. **FERNANDO EZEQUIEL ABARZUA BUALO**, a través de su letrado apoderado el Dr. Lucas Martínez Povedano, contra la **Empresa de Energía Río Negro S.A. "EDERSA"**, persiguiendo el cobro de la suma de \$ 5.250.735,59 en concepto de los rubros incluidos en liquidación que propone, con más intereses y costas.

Asimismo reclama la entrega de los certificados de trabajo, de servicios y remuneraciones, y constancia de ingreso a la Seguridad Social previstos por el art. 80 LCT.

Relata que el Sr. Abarzua Bualo ingreso a trabajar bajo relación de dependencia para la demandada el día 04-08-2014, en el establecimiento que explota la firma sito en la calle Menguelle 145 de la ciudad de Cipolletti, trasladándose a día desde General Roca, hasta su puesto de trabajo, situación que acepto, habiendo llegado a un cargo jerárquico en la empresa, no el de "Auxiliar Administrativo B" como alega la demandada.

Dice que las tareas del actor eran estar a cargo de la flota de vehículos de Edersa, mantenimiento de dichos vehículos, la proveduría de respuestos, arreglo de los rodados, ir a buscarlos y trasladarlos, toda la parte vehicular en definitiva; luego realizaba tareas con la parte de legales, con el EPRE manejaba los expedientes administrativos, reclamos, denuncias, notas, entre otras, pedidos de la parte comercial, por ejemplo revisar medidores y gastos de estos en casos de irregularidades, como así también el tema de loteos y factibilidades; también solucionaba los problemas de interferencias que consultaba con la parte técnica, por ejemplo remitidos de Camuzzi, para esta última tarea ya tenía a cargo una caja chica para vehículos, situación que le fue impuesta y le transferían directamente a su cuenta bancaria, respondiendo por ella en caso de perdidas.

Cuenta que en ese sector trabajaba el Sr. Juan Carlos Campos junto con el actor. Dice que también realizaban desde certificaciones hasta compulsas de expedientes, uso de programas SAP, GDOC, y demás sistemas operativos como de vehículos "checklist" semanales, el diagrama de las líneas del sistema de red eléctrica de la provincia, que se llamaba "Master Gis". Que tenía a su entera carga un celular de la empresa, computadora de Edersa, que también estaba a cargo del almacén de materiales de Edersa.

Manifiesta que todo lo detallado, fue sin haberle reconocido jamás el plus que se abonaba en ese nuevo sector que tantas tareas tenía y que al Sr. Campos sí le abonaban. Pese a que sus tareas excedían las de un Auxiliar Administrativo B.

Afirma que el actor llegó a percibir la suma de \$ 154.426 brutos para el mes de Septiembre de 2021. Que el horario de trabajo fue desde un principio de lunes a viernes de 08,00 a 16,00 horas, más habituales horas extras realizadas tanto al 50% como al 100%.

Destaca que durante siete años de prestación de servicios jamás tuvo ningún percibimiento, amonestación y/o suspensión de ningún tipo.

Que, sin perjuicio de ello, el actor comenzó a solicitar a sus superiores a viva voz y mediante notas, siempre de buena fe claro está, menos cúmulo de tareas, el reconocimiento del extra de su sector estaba cobrando menos él, y en última instancia, una licencia especial que prevé el CCT 36/75, desde esta última solicitud todo se volvió cuesta arriba.

Asevera que el trabajador presentó una nota formal con fecha 17-08-2021 al responsable de Recursos Humanos, la cual indicaba "Me dirijo a usted a fin de solicitarle, se me otorgue licencia SIN goce de sueldo...", por el periodo comprendido entre 04-10-21 hasta 04-10-2022. (licencia prevista por art. 62 del CCT). Informando que se desempeña como Administrativo – Categoría B en Sector Unidad Técnica Funcional, en la Sucursal de Allen.

Refiere que la nota no tuvo respuesta, por lo que reitera el pedido de licencia mediante Nota del 23-08-2021, por el periodo entre el 01-10-2021 al 01-10-2022. Relata las circunstancias verídicas de su relación laboral, y explica que el pedido responde a razones de exclusiva índole personal, en las que menciona el gran desgaste físico y

mental que conlleva el traslado de lunes a viernes desde su domicilio en Gral Roca a la sucursal donde cursa sus labores en Allen. Además le explica que ha realizado una inversión para una explotación comercial (Gimnasio en la ciudad de General Roca), fuera del horario laboral, que le insume diversas responsabilidades que ocasionan que prácticamente no tenga jornada de descanso, lo que dice le provoca un gran estrés psicológico.

Señala que en esta nota el Sr. Abarzua expone los motivos de su solicitud de licencia, dado que los superiores le habrían indicado que fundara el pedido.

Dice que esto fue un engaño, porque a partir de ello comenzaron a tratarlo con claro hostigamiento laboral, o mobbing reclamándole tareas en las que supuestamente estaba atrasado, sugestionándolo para que renuncie si tenía un emprendimiento personal, y desestimaron sin motivo alguno la licencia, en violación al derecho que tenía a gozar de la misma conforme art. 60 CCT 35/75.

Fue el hostigamiento, que al día siguiente de la presentación de la nota, el día 24-08-2021 le entregan un pedido de explicaciones por la supuesta ausencia a un Curso de "Electricidad Básica", curso al que dice no fue llamado ni notificado fehacientemente como reza el pedido de explicaciones, y que jamás le concedieron los elementos necesarios para unirse a dicho curso ya que el mismo era por vía Zoom.

Que, a efectos de contestar el pedido de explicaciones, el actor presentó el 26-08-2021 el descargo, entre otras cosas hace saber que los días 3 y 5 de agosto, se encontraba usufructuando licencia pendiente, que le fue concedida por superior jerárquico con antelación a la fecha de la capacitación. Aclarando que las clases posteriores asistió a las clases. Reitera su pedido de licencia.

Luego del descargo, EDERSA le envía una nueva nota de fecha 09-09-2021, notificándole una Suspensión, por la supuesta ausencia al curso de "Electricidad Básica" (que ya había justificado), dice que fue aplicada, sin tener jamás ningún apercibimiento, llamado de atención, ni nada, por un plazo de tres (3) días de suspensión, lo que considera una clara señal de hostigamiento por la desproporcionalidad e irracionalidad.

Por ello, comenzó el intercambio postal con TCL-CD de fecha 14-09-2020 (a dos domicilios legales de la empleadora) con un extenso texto, donde expone sus

argumentos y defensas, entre otros cosas impugna la sanción aplicada por arbitraria y desmesurada, rechaza y niega que haya aprobado la supuesta capacitación virtual de Electricidad Básica durante el mes de agosto de 2021. Niega no haber justificado su ausencia a la capacitación los días 3 y 5 de agosto por esta en curso de una licencia. Pide dejen sin efecto la suspensión aplicada. Dice que se le impuso una licencia pendiente de 5 días del 13/09 a 17/09, cuando tiene pendiente 10 días de licencia. A su vez, insiste en su pedido de licencia especial sin goce de haberes. Invoca la situación de acoso y hostigamiento laboral (mobbing) por lo que intima a que en el plazo de 48 hs arbitre los medios necesario para hacer cesar la actitud hostil. Por último, denuncia deficiente registración, ya que dice que actualmente se encuentra en un sector de la empresa sin reconocimiento alguno (Unidad Técnica Funcional), con una extensísima cantidad de tareas, sin que se le reconozca un plus por servicio extraordinario a otros compañeros del sector de no a su personal, figurando como un simple administrativo categoría B, cuando sus tareas son las de técnico comercial, regulatorio, abastecimiento, entre otros, por lo que los intima para que en el plazo de 30 días informe si registrara debidamente la categoría correspondiente de CCT, suscripto el 03-05-2021. Asimismo intima a que se le reconozcan los viáticos por sus traslados de General Roca a Allen.

Que, luego de gozar las vacaciones que le estaban adeudando, concurre a la empresa a efectos de retomar tareas, pero le fue negado el acceso, esto fue los días 20-09, 21-09 y 22-09-2021, en donde se apersonó en la empresa pero le negaron la entrada por estar "suspendido".

Sigue diciendo que el actor recibió la respuesta de la demandada, la cual desconoció en un todo los reclamos invocados, pero en este caso, y por el tenor de la misiva enviada por el actor, quisieron fundamentar sus practicas totalmente desleales, sin dar respuesta alguna a todos los reclamos invocados.

Por tal motivo, el trabajador volvió a cursar una nueva misiva -que transcribe- donde ratifica y reitera en todos sus términos la anterior misiva cursada, reitera su defensa ante la suspensión, y reitera intimación a que se deje sin efecto la misma. Por último dice que se presento a prestar tareas el día 20-09 y le fue negado el ingreso sin motivo alguno, por lo que intima a que en el plazo de 48 hs aclare situación laboral, bajo aperebimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido.

Dice que el actor recibió nefastas y genéricas excusas que invoca la demandada. Ante

ello el actor responde el 28-09-2021, entre otras cosas rechaza CD del 20-09-2021, ratifica y reitera en todos sus términos los reclamos expuestos sus anteriores despachos postales, y por última vez intima a que en el plazo de 48 hs. Cese hostigamiento y mobbing laboral, otorgue licencia sin goce de haberes según CCT aplicable, registre correctamente relación laboral, abone diferencias salariales y deje sin efecto la suspensión impuesta, todo bajo apercibimiento de considerarlo como injuria grave con la autonomía suficiente para denunciar el contrato de trabajo, e iniciar acciones legales.

Aclara que detalla y fundamenta su descargo una vez más ante la actitud de la demandada que entiende fue claramente hostil desde un comienzo y desde que el actor comenzó a velar por sus derechos.

Luego, procedió a remitir otra misiva a los fines de reclamar los salarios caídos, mediante TCL del 01-10-2021 ante liquidación que considera errónea de los haberes mensuales del mes de Septiembre/2021, practicando descuentos y retenciones por la suspensión, por lo que intima a que integre en su totalidad el haber mensual, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Comunica retención de tareas hasta que cumplan con sus legítimos reclamos.

Que, no recibió contestación ni se procedió a retribuir las sumas reclamadas, por lo que se inicio un proceso de conciliación laboral previo reclamo judicial, lo que le fue notificado a la empresa mediante CD de fecha 07-10-2021.

Menciona que no tuvo respuesta ni comparecencia a la mediación laboral, por lo envía nuevo TCL de fecha 14-10-2021 rechazando CD del 05-10-2021, así como inasistencias injustificadas desde el 04/10 y 05/10 del 2021, por lo que rechaza intimación a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Vuelve a reiterar por última vez sus reclamos, todo bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido.

Ante las negativas, silencio y evasiva de la empleadora, en fecha 19-10-2021 cursa TCL considerándose despedido.

En fecha 20-10-2021 despacha TCL ratificando y reiterando los reclamos de sus anteriores misivas, e intima a que en el plazo de ley procedan a abonarle los rubros indemnizatorios y salariales adeudados.

El día 27-10-2021 remite TCL notificando expediente y audiencia de conciliación fijada

en el mismo.

Que, en fechas 10-11-2021 y 26-11-2021 cursa dos telegramas intimatorios más, sin respuesta.

En capítulo siguiente pasa a exponer sobre las injurias acreditadas y el distracto; la improcedencia de la suspensión; el hostigamiento laboral (mobbing); deficiencia de registración y diferencias salariales; rechazo de la licencia especial;

Seguidamente pasa a fundar el daño moral que reclama.

Practica liquidación. Expone sobre los rubros reclamados.

Ofrece prueba. Funda en derecho. Formula reserva de Caso Federal.

Peticiona se haga lugar a la demanda con intereses y costas.

2.- Corrido el traslado de la demanda, se presenta en SG- PUMA en fecha 25-10-2021 el Dr. Alberto Miguel Llambi, letrado apoderado de la demandada Empresa de Energía Río Negro S.A. (EDERSA), y contesta demanda, solicitando se rechazo con costas.

En primer lugar, formula la negativa de todos y cada uno de los hechos invocados por la parte actora, dejando a salvo sólo aquellos que sean objeto de expreso reconocimiento de su parte.

En particular niega adeudar la suma de \$ 5.250.735,59 o cualquier otra suma de dinero por cualquier concepto; que el actor se haya desempeñado en el establecimiento sito en Menguelle 145 de la ciudad de Cipolletti; que el actor haya tenido un cargo jerárquico dentro de la empresa; que las tareas realizadas hayan sido de jerarquía y responsabilidad; que haya tenido a su cargo la flota de vehículos de EDERSA, el mantenimiento de los mismos, arreglo de rodados, tareas con la parte de legales, con el EPRE, manejo de expedientes administrativos, reclamos, denuncias y notas, pedido de parte comercial, revisión de medidores y gastos en caso de irregularidades, tema de loteos y factibilidades, intervención problemas de interferencias que se consultaba con Camuzzi, que haya tenido a su cargo una caja chica para vehículos, que dicha situación le haya sido impuesto y se le haya transferido directamente a su cuenta bancaria, que el actor haya respondido en caso de perdidas; que haya efectuado reclamos verbales y que jamás hayan sido atendidos; que el sector haya estado conformado por el actor y por el Sr. Juan Carlos Campos, que dicho sector haya sido creado por los mismos gerentes de

Edersa para seccionar tareas; que se haya abonado un plus a un sector que realizaba las mismas tareas que el actor, que él no se le haya abonado, que la excusa que sólo podían otorgárselo a uno sólo, que se le haya reconocido al Sr. Campos; que las tareas realizadas por el actor hayan sido superiores a las fijadas por convenio para un Auxiliar Administrativo B y que las tareas asignadas hayan sido de mucha responsabilidad y complejidad; que le haya correspondido le asignen categoría Administrativo A del CCT 36/75 y no como estaba registrado; que haya correspondido se le abone un 10% extra, que sus compañeros de sector hayan percibido dicha suma por un acuerdo entre Sindicato y EDERSA; que haya llegado a percibir \$ 154.426 en el mes de Septiembre del 2021; que el horario de trabajo del actor fuera de lunes a viernes de 08:00 a 16:00 hs. Más habituales horas extras realizadas al 50% y al 100%; que los días sábados haya cumplido tareas de 8:30 a 12:30 hs.; que haya efectuado reclamos verbales a sus superiores; que los superiores hayan engañado al actor, que le hayan dicho que si fundamentaba su solicitud de la licencia se la concederían; que los superiores hayan comenzado a tratarlo con un claro hostigamiento laboral o "mobbing", reclamando tareas atrasada o requerido que se quedara después de hora.

Sigue negando que le hayan pedido explicaciones por un curso de "Electricidad Básica", que no fuera notificado y que no se la hayan otorgado elementos para realizarlo vía Zoom; que el día 09-09-2021 se le haya aplicado una improcedente suspensión por la ausencia al curso de "Electricidad básica", que haya sido una medida desproporcionada e irracional y una clara señal de hostigamiento; que el actor haya sufrido stress laboral; que luego de gozar de vacaciones adeudadas, se haya presentado a retomar tareas y se le negara el acceso los días 20, 21 y 22 de septiembre de 2021, donde le informaron que estaba suspendido; que la empleadora haya incurrido en prácticas desleales, que haya recibido nefastas y genéricas excusas, que la empleadora no haya contestado ninguna de las intimaciones cursadas por el actor; que se haya iniciado una conciliación laboral; que se haya adeudado salarios caídos; que el actor haya buscado la continuidad laboral; que la empresa lo haya perseguido para considerarlo incurso en abandono laboral; que haya hecho una legal retención de tareas; que no haya recibido respuestas a sus misivas; que no tuviera respuesta ni comparecencia a la mediación laboral; que hayan existido muchas injurias, que las mismas hayan sido invocadas mediante intimación laboral; que la demandada dos días después del despido haya considerado que estaba incurso en un abandono laboral; que se le haya aplicado al actor una suspensión sin razonamiento

valido, que le descontara ilegítimamente 3 días de su haber mensual; que la suspensión aplicada haya sido manifiestamente injuriosa; que el Sr. Vargas o Sr. Llambi hayan rechazado en malos términos y sin fundamento los reclamos del actor; que le haya correspondido el rubro "tareas riesgosas", que el actor haya cubierto guardias y haya efectuado trabajos para los que no tenía habilitación; que le haya correspondido la licencia prevista en el art. 62 CCT 36/75; que le corresponda el pago de bonificación anual por eficiencia del año 2021; que se le haya provocado daño moral, previsional y laboral.

En su relato de los hechos reconoce que el Sr. Abarzua Bualo ingresó a trabajar para la demandada el día 04-08-2014.

Aclara que el actor jamás se desempeñó en el establecimiento sito en Cipolletti, sino que desde el inicio de la relación laboral y durante todo el transcurso de la misma se desempeñó en la Unidad Técnica Funcional (UTF) de Allen.

Dice que tampoco es correcta la categoría mencionada por el actor ya que no resulta de aplicación el CCT 36/75. Afirma que el CCT vigente aplicable al caso es el N° 556/03 el cual sustituyó y reemplazó al antiguo CCT36/75.

Cuenta que el actor ingresó con categoría "Ingresante administrativo", que después en el periodo del 01-10-2015 al 30-04-2017 revistió categoría "Auxiliar Administrativo A", y luego a partir del 01-05-2018 hasta la extinción del contrato en la categoría "Administrativo B".

Que las tareas realizadas por el actor en esta última categoría y dentro de la UTF fueron las siguientes: realización de proyectos y control de obras, incluyendo relevamiento; campañas de mediciones técnica comercial; mantenimiento de punto de suministros en sistema GIS; administración de medidores para dar de baja y recalibrar, análisis de factibilidad de puntos de suministros; colaboración en la elaboración de respuestas ante expedientes regulatorios y de seguridad pública, gestiones defectos de pilares de medición, gestión de almacenes locales, incluyendo materiales, herramientas y equipos; gestión de stock e inventario, así también como entrega de materiales a contratistas y personal propio, en constante interacción con almacén central; gestión del mantenimiento vehicular, en coordinación con el sector de automotores centralizado en sede central. Asistir como equipo operativo auxiliar en temporales o emergencia. Aclara que para las funciones descriptas el empleado no tiene a cargo personal, y se encuentra

bajo responsabilidad del Responsable Administrativo Comercial de la Sucursal (RAC), no siendo éste un cargo jerárquico de la UTF, sino un soporte administrativo de las funciones técnicas y regulatorias.

Señala que la Categoría B Administrativo del CCT 556/03, es una categoría más alta que la categoría Auxiliar Administrativo A, reclamada por el actor invocando un CCT incorrecto que ha sido reemplazado.

Por otra parte dice que las capacitaciones al personal se planifican todos los años tanto para personal administrativo como para personal operativo.

Específicamente sobre la capacitación de FUNDALUZ explica que en la misma se capacita sobre trabajos en instalaciones eléctricas y la misma está dirigida al personal operativo ingresante, con poca experiencia, y aquellos que ocasionalmente puedan ser convocados por una demanda de trabajo, por ejemplo de UTF, como podía ser el caso del Sr. Abarzúa.

Aclara que la obligatoriedad de asistencia a estos cursos surge desde la propia característica de la actividad, las tareas y del CCT aplicable, siendo capacitaciones requeridas por el sector de Seguridad e Higiene, así como para la ART. Por lo que dice no puede quitársele relevancia, porque entiende resultan imprescindibles.

Explica que la inclusión del actor en la realización de ese curso fue propuesta por el Responsable Técnico Operativo de la Sucursal Allen, Ing. Luciano Diodato, para disponer de un recurso ante eventuales necesidades. Con posterioridad el actor solicitó el otorgamiento de vacaciones al RAC y es por tal motivo que el inicio del curso se postergó hasta el mes de agosto de 2021.

Que, finalmente el curso inició el 03-08-2021. Que es cierto que el actor estuvo de vacaciones los días 03 y 05 de agosto. Sin embargo, ya en actividad el actor tampoco asistió al curso los días 10-08-2021, 17-08-2021, el 19/08/2021, y el 24-08-2021, ni tampoco rindió las evaluaciones de cada módulo. Lo que dice se acredita con planilla de Fundaluz, donde consta que "nos informa que no podrá asistir a clases por temas laborales".

Motivo por el cual en fecha 26-08-2021 se le requirió al actor explicaciones. A lo que procedió a presentar descargo, refiriendo la licencia de los primeros días de agosto, y respondiendo evasivamente por el resto de los días de capacitación que no asistió.

Reconoce que paralelamente a las ausencias a la capacitación, el actor ingreso en fecha 17-08-2021 y 23-08-2021 notas solicitando licencia sin goce de haberes, en base a un artículo del CCT que no se encontraba vigente.

Señala que no es correcto que no se le haya dado respuesta a dicho pedido. En fecha 03-09-2021 el Responsable Administrativo Comercial de la Sucursal de Allen, Sr. José Tarifa, le comunicó que no se autorizaba la licencia sin goce de haberes, se le explico que el otorgamiento de dicha licencia era facultad del empleador, y no conminatoria como incorrectamente refiere el actor. Que se le hizo saber mediante CD que el motivo del no otorgamiento era la desorganización de la UTF en la que se desempeñaba.

Por otro lado, dice que en fecha 10-09-2021 el Sr. José Tarifa le notifica la sanción de 3 días de suspensión por inasistencia y desaprobación del curso en cuestión de FUNDALUZ, por lo que al negarse a firmar se procedió a notificar mediante CD de fecha 14-09-2021.

Que, como el actor se encontraba de licencia durante los días 13-09-2021 al 17-09-2021, la aplicación de la suspensión se hizo efectiva los días 20, 21 y 22/09/2021.

A partir de allí, dice que comienza el profuso intercambio telegráfico entre las partes y el actor comenzó con alegaciones falsas sobre hostigamiento laboral o mobbing, referencia a una incorrecta categoría laboral, retención de tareas, con la intención de forzar la ruptura del vínculo laboral.

Que, no es correcto que no se haya dado respuesta, la empresa procedió al rechazo de cada uno de los telegramas enviados por el actor, mediante Cds de fecha 20-09-2021, 24-09-2021, 05-10-2021, 13-10-2021 y 27-10-2021. En estas misivas se ratifico la sanción aplicada, se rechazo el pedido de licencia sin goce de haberes, se rechazo la existencia de mobbing, y se rechazaron los planteos del actor sobre gastos de traslado y pretensión de plus.

Refiere que arbitrariamente el actor decidió no presentarse a prestar tareas desde el día 04-10-2021 y finalmente en fecha 21-10-2021 se colocó en situación de despido indirecto.

Alega que el actuar del actor pone de manifiesto su actitud rupturista del vínculo laboral y violatoria de los principios de los arts. 62 y 63 de la LCT, y del principio de conservación del empleo del art. 10 de la LCT.

Sostiene que no ha existido injuria laboral que imposibilite la continuidad del vínculo laboral, sino que el actor ante la negativa de la empleadora al otorgamiento de la licencia sin goce de haberes buscó la extinción del vínculo.

Pasa a analizar la improcedencia de los diversos planteos realizados por el actor, como la correcta categoría laboral, del plus, de la licencia sin goce de haberes, del mobbing o acoso laboral y la incorrecta colocación en situación de despido indirecto.

Impugna planilla de liquidación y los rubros incluidos.

Ofrece prueba. Formula reserva de Caso Federal

Peticiona se rechace la demanda con imposición de costas a la contraria.

**3.-** En fecha 28-10-2022 se tiene por contestada la demanda, corriéndose traslado de la documental adjunta.

Mediante presentación del 03-11-2022 la parte actora contesta traslado. Desconoce: 1) Planilla de asistencia por no emanar de su parte siendo una simple copia sin firma; 2) 6 Cartas Documentos emanadas de EDERSA; 3) Nota de fecha 01-09-2002 dirigida a Sr. Campos; 4) Notificación de fecha 09-09-2021 dirigida al Sr. Abarzua; 5) Nota de fecha 24-08-2021 solicitando "explicaciones"; 6) Planilla de "Cursa Electricidad Básica" expedida por Fundaluz, por no emanar de su parte y por no constarle; 7) CCT 556/03 y su Resolución Homologatoria, cuestiona el contenido de la resolución por no mencionar dicho CCT. 8) Certificado art. 80 LCT lo rechaza por considerar erróneo su contenido, además de considerarlo extemporáneo.

Por otro lado reconoce: 1) Nota del actor de fecha 23-08-2021; Nota de descargo presentada por Abarzua, y 3) reconoce recibos extendido, pero no su contenido.

**4.-** El día 07-03-2023 se celebra audiencia de conciliación con resultado infructuoso.

En fecha 15-05-2023 se ordena la producción de la primera parte de la prueba (la que no requiere intermediación).

Produciéndose la siguiente prueba: mediante presentación de 18-05-2023 la demandada manifiesta que la documentación requerida en su poder fue presentada al momento de contestar demanda; en fecha 19-05-2023 se recibe en correo oficial informe de Sindicato de Luz y Fuerza de Río Negro; en fecha 10-06-2023 se recibe informe del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social; en fecha 16-06-2023 la parte

demandada acompaña documental en su poder (dobles ejemplares de recibos de haberes); en fecha 25-07-2023 se recibe informe de Correo Oficial Delegación General Roca; el día 02-08-2023 se agrega informe de Correo Argentino; en fechas 23-08-2023 y 08-09-2023 se reciben informes de Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza; en fecha 02-10-2023 se recibe informe de Correo Argentino Sucursal Buenos Aires; en fecha 02-10-2023 parte actora contesta vista de informe de Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza que fue reiteración del ya agregado el 26-08-2023, por lo que se tuvo por extemporánea la presentación.

El día 22-11-2023 se fija audiencia de vista de causa, y se provee la segunda parte de la prueba.

El día 20-05-2024 se celebra audiencia de conciliación con resultado negativo, y suspende la audiencia ante la imposibilidad de constituir el Tribunal ese día.

El día 24-05-2024 se lleva a cabo audiencia de vista de causa, donde prestan declaración testimonial los Sres. José Segundo Vargas, Juan Carlos Campos y José Tarifa. Las partes desisten de los testigo pendientes. Se decreta la caducidad de la prueba faltante. Se autoriza a los letrados a presentar los alegatos por escrito.

En fecha 02-06-2024 presenta sus alegatos la parte actora, y el día 03-06-2024 los hace la parte demandada.

En fecha 04-06-2024 se ordena el pase de los autos al acuerdo.

Firme la providencia, se procede al sorteo de la causa.

**II.- CONSIDERANDO: A)** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, los que a mi juicio son los siguiente (Conforme Art. 55 inc. 1 de la Ley 5631).

**1.-** Que el Sr. Abarzua Bualo comenzó a laborar para la demandada en fecha 04-08-2014, en Unidad Técnica Funcional (UTF) de la ciudad de Allen. ( hecho acreditado con los dobles ejemplares de recibos de haberes adjuntados por demandada y dichos del testigo Campos)

**2.-** Que, el actor se desempeño en la categoría de "Ingresante administrativo" por el periodo que desde su ingreso hasta el mes de septiembre de 2015, que a partir del 01-10-2015 al 30-04-2017 revistió la categoría de "Auxiliar Administrativo A", y luego

a partir del 01-05-2018 hasta la fecha de extinción de la relación en la categoría "Administrativo B". ( se acredita con los dobles ejemplares de recibos de haberes adjuntados y certificación de servicios y remuneraciones adjuntadas con contestación de demandada, y los dichos de los testigos)

3.- Que las piezas postales adjuntadas con la demanda, fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas, conforme surge del informe del Correo Oficial la Republica Argentina de fecha 02-08-2023; y las misivas adjuntadas por la demandada también resultan auténticas y fueron recibidas por el actor conforme informe recibido el 02-10-2023.

4.- Que, mediante informe de Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza recibido en fecha 23-08-2023, esta remite detalle del "Curso de Electricidad Básica" brindado por EDERSA en el mes de Agosto 2021 (cohorte 31-2021), con la modalidad de dictado virtual, con clases sincrónicas por zoom y actividades en la plataforma moodle. Además acompaña información del curso respecto del Sr. Abarzua y planilla de registros de asistencia y reporte de actividad. Donde se puede observar que el actor esta incluido en el listado, las fechas en que se llevo a cabo cada clase, y sobre cada evaluación dice "sin realizar". (el informe fue observado por la parte actora extemporáneamente).

5.- Que, en la audiencia de Vista de Causa se recibieron las siguientes declaraciones testimoniales:

El testigo **José Segundo Vargas** que conoce al Sr. Abarzua de la empresa, fueron compañeros de trabajo. Que trabaja para la firma demandada hace 33 años, esta cargo del área de relaciones laborales. Que en su caso presta tareas en la sede central de Cipolletti y el actor en la ciudad de Allen. Contó que el actor no fue despedido, se considero injuriado. Cree que se enojo porque se le negó una licencia sin goce de haberes con sustento en un artículo del CCT 36/75, cuando en el convenio de empresa 556/03 E, no existe esa licencia. Aclaró que puede haber una negociación entre el trabajador y la empresa, pero no es un derecho sino una facultad. Que lo mismo sucede con las vacaciones. En general durante todo el año se dan licencia, por el servicio eléctrico, haya flexibilidad en su otorgamiento. Es así que en temporada se prevé que no se pueden tomar licencia mas de 2 personas por sector. Señalo que el jefe directo de él es el que decide si las otorga o no. Él las pide y como tenía tareas pendientes, el jefe

decidió que no era oportuno hasta que se pusiera al tanto. Agregó que no es un derecho la licencia sin goce de haberes, que le respondió al jefe por correo que no era procedente la licencia, y el jefe se lo comunico a Abarzua. Dijo que el Jefe del actor era el Sr. José Tarifa. Que puede pasar que no se responda el pedido, lo que implica una negativa implícita. Luego, refirió que en lo del curso de capacitación intervino otra persona la Lic. Patricia Genetti, ella hizo el contrato con Fundaluz. El listado de personal para el curso lo enviaba cada jefe operativo. El actor estaba en la Unidad Técnica Administrativa que se llamaba UTF, a cargo de Ing. Luciano Diodato. En algunas tareas podían depender de este jefe, que daba apoyo a la parte operativa por una urgencia en el servicio. Trataba de tener staff disponible. Por otro parte, dijo que a Abarzua se le pagaba la categoría que le correspondía. Aclaró que en algún caso se paga un ítem como "tareas riesgosas" para cobrarlo tiene que estar habilitado y tiene que tener capacitación previa. Informo que en algún momento el actor hizo un refuerzo de guardia, por vacaciones de algún otro operario del sector operativo. Pero al no tener capacitación técnica, sólo podía manejar la camioneta o alcanzar cosas en alguna tarea. Pero eso implica mucha responsabilidad para el jefe operativo, por eso se los tiene que capacitar. Hay que saber que técnicamente esta preparado para meter mano en líneas. Siempre era conveniente que estuviera capacitado. Por eso lo incluye la empresa dentro del listado para el curso de Fundaluz. Destaco que el actor figura en los recibos como Administrativo, tenía categoría equivalente a un oficial de redes (cfr. Referencia dentro del CCT es la multifuncionalidad) prevé hacer tareas distintas o accesorias. Todo esto esta en el CCT 556/2003-E.

Siguió, diciendo que en EDERSA a partir de la privatización se hizo un convenio nuevo. Que hubo un conflicto en ese momento porque los gremios no querían firmar. Fue una negociación forzada. Eso fue en diciembre de 1999, hubo tomas de instalaciones. En ese momento intervino un Juez de Viedma. Que venían ellos casi como dueños de la empresa. El presidente de la empresa era el Secretario del gremio. Los privados vinieron en busca de rentabilidad. Previo por 1996 fue ERSE y ERSA. Fue ahí que cambia la historia del convenio colectivo. Dijo que en su caso era empleado provincial, y cuando pasaron a la firma se redujo personal. Llego la mitad de la gente a la privatización. Se llego a las 260 personas en la provincia, ahora son unos 460 empleados. Retomando el tema, señalo que por lo general cuando el empleado no cumple con la capacitación se trata de corregir esa conducta. El actor tenia un

antecedente anterior y esta era la segunda vez que no lo cumplía. Refirió que esto es grave se evalúa la entidad de la falta, dado que la empresa esta con controles del EPRE. Dijo que que las tareas operativas estaban dentro de las tareas del actor, la categoría Técnico Administrativo, lo habilitaba a tareas técnicas. Es un riesgo tener una persona no capacitada. Esto puede implicar sanciones disciplinarias, esta previsto dentro del convenio. El régimen es amplio e implica cualquier conducta externa o interna. Dijo que se le aplicó una sanción disciplinaria. Estaba muy enojado. Que le llegó la información de su queja por no tener los equipo, dado que era una capacitación por zoom. Podía pedir un resarcimiento por el uso de su celular. Mencionó que el actor si estaba de licencia, y coincide con el curso, en ese caso se podría exceptuar, se le otorga la licencia otro día. Si esta enfermo no se lo puede obligar. Dijo que el actor estaba muy enojado porque le denegaron la licencia y las vacaciones. Que estaba claro que necesitaba tiempo para su emprendimiento. Aclaró que le empresa no se opone a eso, pero con licencia tienen que bregar por el servicio, y tienen que poner otra persona. Comentó que los empleados que tiene mucha antigüedad se les va fraccionando la licencia en el año, normalmente lo manejan. En su caso, había tareas pendientes y el jefe no le podía dar vacaciones. No recordó ningún caso de licencia extraordinaria sin goce de haberes. Aclaró que jamás hablaron de renuncia con el Sr. Abarzua. Que en RRHH todos son empleados no pueden decidir sobre una renuncia, siempre se manejan con mucho respeto. Preguntado porque habían tantas tareas pendientes?? respondió que habría que preguntárselo al actor, porque eran dos personas en el sector, y había tareas pendientes que muchas estaban atadas al EPRE, y este puede sancionar a la empresa. Campos era el otro empleado en ese sector. Explicó que hay requerimientos del EPRE que hay que contestar. El objetivo de la empresa es que se minimizen las horas extra, es habitual por el servicio. El jefe informa la cantidad de horas trabajadas, y se pagan a mes vencido. Dijo que se aplican sanciones por tareas pendientes cuando hay informe del jefe. En este caso, es probable que falte un poco de control del jefe, pero esto genera conflictos internos, se va poniendo difícil el clima laboral. Informó que las UTF tenían tareas de control de almacenes, de inventarios y registrar los retiros de materiales, gestión de mantenimiento de automotores -llevar al servis, temas regulatorios del EPRE, brindar apoyo a la parte operativa cuando eran problemas de servicio. Eran diversas tareas, había una cláusula de multifuncionalidad para tareas accesorias, el fin es que se termine el trabajo. Dijo que Abarzua no tenía antecedentes disciplinarios. Contó que el actor usaba un celular de la empresa, o a través del jefe. El curso se hace en horario de

trabajo, puede que se extienda más allá del horario pero no más de eso. A veces no era posible entregar todos los elementos para el curso, pero en muchos casos se les habilita el celular. Dijo que el actor tenía ausencias justificadas por problemas lumbares. Refirió que se pagan viáticos por comisión de servicios, por viajes a otras localidades. No para el caso de Abarzua, puede ser que fuera a Cipolletti por materiales, pero de Allen a Cipolletti no se pagan viáticos. Los viáticos son para localidades lejanas y si tienen que pernoctar.

Continuo el acto con el testigo **Juan Carlos Campos** declaró que conoce al actor por haber sido compañeros de trabajo. Que trabajó para la empresa 32 años, se jubiló hace un año. Contó que dentro de la empresa hizo todas las tareas en comunicaciones, asistente técnico, guardia de reclamo. Fue a Cipolletti al sector Distribución, y después volvió a Allen como asistente técnico. Mencionó que tenía Categoría D, por lo que estaba habilitado para trabajar con tensión, y salía en las emergencias. Que en 2004 vino a trabajar a la sucursal de Allen. Dijo que Abarzua llegó en 2014, estaban en un sector nuevo la UTF, en ese sector les bajaron una carilla con cantidad de funciones para dos personas. Sin recursos a nivel funciones. El actor estaba con manejo de materiales, automotores, proyectos, conexiones a gabinetes de grandes clientes con varios medidores. Trabajaban en emergencia, y la guardia los podía llamar. Manejaba un fondo para automotores para gastos mínimos. Explicó que eran dos en esa unidad, el Sr. César Maman era el Jefe de materiales, la parte de planeamiento estaba a cargo de Montupil, y en automotores un Encargado de Cipolletti que les daba tareas. Aclaró que el Sr. Tarifa sería un RAC (Responsable Administrativo Comercial). Él manejaba a nivel local la UTF. Les organizaba tareas comerciales como ir a ver suministros para aumento de potencia, reclamos por algún artefacto, prácticamente toda la parte técnica que comprendía la parte comercial. El actor hacía la parte del EPRE. En esto lo capacitaron en Cipolletti, y antes de entrar lo prepararon en sistemas informáticos el SAP y GIS. Contó que para la UTF nos los capacitaron, les asignaban tareas y empezaban a caminar a través del tiempo. Que en su caso tenía una dedicación función por el plus de tareas, porque estaba capacitado. A Abarzua no se lo pagaban. No lo capacitaron en tensión, pero si colaboraba con la guardia y se pagaba como hora extra, y un franco compensatorio si era sábado a la tarde o domingo. Que supo que había pedido una licencia porque tenía un gimnasio, y la empresa se lo negó. Refirió que un momento había pedido traslado, por los viajes Roca-Allen, y hubo una posibilidad de trasladarlo,

y Néstor Perales (Otro RAC) le dijo que no, a pesar de la posibilidad. Dijo que ha habido casos de que se han tomado esa licencia especial, por ejemplo, de alguien que viaja a España, el Sr. Juan Pérez de Cipolletti. Era facultativa la licencia. Contó que el sector era de mucha presión. Por ejemplo cuando empezó la pandemia y la empresa estaba construyendo la sucursal nueva, le hizo trabajar con la obra y en pandemia, en condiciones deplorables. Que tenían muchas bajadas de ordenes de varios jefes para poder solucionar los problemas que se iban suscitando. Que en su caso sintió que había mucho hostigamiento y discriminación de alguna forma con un jefe nuevo el Sr. Luciano Diodato. Que lo apartaron totalmente de emergencia, sin ninguna explicación. Por ahí en emergencia lo llamaban al actor. Explicó que rindió categoría para maniobras que da un encuadre en Categoría AT3 para manejar tensión, y lo bajaron a la Categoría BAT1 por capricho, después de 8 años, por eso cada vez que firmaba lo hacía en disconformidad y reclamaba. Nunca tuvo respuesta. Dijo que la empresa tira las categorías para abajo, esto se decidía desde RR HH y gerencia. Que en su caso el curso de Fundaluz no lo hizo, no tiene conocimiento como era, supo que se dictaba por zoom. Aclaró que con el curso de electricidad estabas habilitado, y te pagaban tareas riesgosas. Estos no eran obligatorios. Que en la guardia se puede ir sin estar habilitado, pero no vas a subir a la línea de tensión. Cuando no se podía ir al curso, se reprogramaba o se fijaba otra tanda de cursos. En licencia no tendrías que hacer el curso, tiene que ser cuando estas trabajando. Mencionó que no les daban los medios para los cursos. Que fue por la sanción que el actor se desvinculó de la empresa. Hubo un cruce con la empresa y comenzaron con las cartas documentos. Era medio arbitraria la manera de asignar las vacaciones. Así y todo había algunas irregularidades con las vacaciones por motivos de servicios, pese a que se puede cubrir en muchos casos. Dijo que Abarzua nunca fue sancionado. Cree que le aplicaron una suspensión de 3 días. No recordó en que horario se tenía que hacer el curso. Era usual quedarse después de hora por cúmulo de tareas, por ej. Si venía un camión a descargas postes fuera de hora había que quedarse. No recordó que el actor le haya manifestado interés en el curso.

A su turno el testigo **José Plácido Tarifa** declaró que conoce a Abarzua, fueron compañeros de trabajo. Trabaja para la empresa desde el año 1988. Desde octubre de 2018 es responsable comercial en la sucursal de Allen, lo que implica tener la UTF sector técnico, dado que hace 8 años que empezó a depender del sector comercial. Contó que tuvo dos colaboradores en la UTF los Sres. Abarzua y Campos, en lo

personal dependían de él. En lo laboral dependían de otros sectores, como planeamiento, abastecimiento, almacén. Dijo que cuando empezó en la sucursal, Abarzua ya tenía almacén y acopio, y manejaba el SAC (de materiales), automotores, proyectos de obras que mandaba a gerencia, y las tareas del EPRE. Campos manejaba el programa GIS sistema de clientes, loteos y factibilidad para el desarrollo de redes. Que tuvo la posibilidad de hacer capacitación. Que en un momento lo anotó al actor en un curso en 2020 de electricidad básica, era inherente a su función. En esa época no lo pudo hacer quedo inconcluso, por el tema laboral, por el tema del zoom. Aclaró que si se anotaban al curso es obligatorio hacerlo. En el año 2021 el curso se lo pidió el responsable técnico Sr. Luciano Diodato, por que tuvo problemas con la gerencia de medio ambiente, se le pidió que participara. El curso era presencial es decir conectado al zoom en el horario pautado y no cumplió con la presencia en el curso. Que se le pidió explicaciones desde RR. HH., que informo que no había cumplido con el curso, y que le dijeron que había que sancionar si no daba motivos porque no hizo el curso. Comentó que después no tuvo responsabilidad por la sanción se la aplico el gerente Mariano Fernández. El actor volvía de vacaciones cuando se dicto el curso. El curso era de un mes una vez por semana, dijo que esta seguro que no estaba de vacaciones. Refirió que pidió una licencia sin goce de haberes, por cosas personales por resolver, que pasó la nota a RR.HH, y supo que le dieron respuesta negativa a su pedido por escrito. Que sabe que no esta prevista dentro del CCT actual. De acuerdo a ello no le correspondía. Manifestó no recordar ningún caso de licencia sin goce de haberes. El sector técnico se ve afectado por la temporada alta para las vacaciones. Con respecto a Abarzua y Campos no tenían dificultad para las licencias. Contó que en un momento el actor le pidió una licencia cuando no estaba cómodo con la empresa, y se le denegó porque tenía trabajos atrasados. En esas tareas pendientes había de todo, era de otros sectores. Dijo que ese sector siempre tuvo diversas tareas, no son tareas que no se resuelven de un día para otros. Había que ver el momento en ese caso para dar las vacaciones. Abarzua tenía categoría B administrativo técnico. Es un sector nuevo de la parte operativa. Se lo suspendió por 3 días por no cumplir con el curso. Los cursos se hacían en horario de trabajo, a través de la PC o del teléfono, vía zoom. El uso del celular de la empresa era todo el día. Señalo que el Sr. Campos tuvo muchos cargos técnicos, y después pidió venirse a Allen, con una categoría alta, y quedo con esa categoría. Después se creo este sector y quedo con una categoría distinta a Fernando. Declaró que el actor no le manifestó que tenía interés en el curso. Si con el curso quedaba habilitado para trabajos

técnicos y estar en contacto con tensión, y hacer guardias. En ese caso iba como acompañante. Dijo que en dos oportunidades viajo a Entre Ríos por postes, y se le pagaron los viáticos. Campos podría haber sido convocado por el sector operativo, pero no lo llamaban, para él esto era arbitrario. Diodato es el que decidía quien iba a la guardia.

**B)** Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (Art. 55 inc. 2 ley 5631).

Cabe dejar aclarado que en autos no se encuentran controvertidas las circunstancias fácticas de la relación laboral habida entre las partes, esto, es la fecha de ingreso, jornada, las tareas cumplidas y lugar de trabajo, ni que el vínculo laboral se extinguió el 19-10-2021, por despido indirecto. Si la categoría laboral a partir de la discusión que plantea la parte actora sobre el CCT aplicable, lo que será tratado infra.

Respecto del marco normativo aplicable para la solución del caso debo decir que está dado por la Constitución Nacional, normas convencionales, y la LCT. Así como el convenio colectivo de trabajo aplicable a las partes, lo que se encuentra controvertido.

Sobre este tema el actor invoca a lo largo de su demanda que le corresponde la aplicación del CCT de Luz y Fuerza 36/75, y a partir de ello un encuadre convencional distinto al registrado por la demandada.

A su turno la demandada afirma que el CCT vigente y aplicable al caso es el N° 556/03 E, que sustituyó y reemplazó al antiguo CCT 36/75.

Como sabemos el art. 1 de la Ley 14250 (t.o.2004), modificado por el art. 8 de la Ley 25877, determina que se regirán por las disposiciones de esa ley: "*Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley*".

A su vez el art. 18 de la Ley 25877 incorporó, como art.16 de la ley 14250 (t.o. 2004) una norma que enumera de manera enunciativa, y no exhaustiva, una tipología de convenios colectivos de trabajo, según el ámbito funcional de autonomía colectiva. El mencionado artículo, en su párrafo 1°, prescribe lo siguiente: "*Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa: convenio nacional, regional o de otro*

*ámbito territorial; convenio intersectorial o marco; convenio de actividad; convenio de profesión, oficio o categoría, convenio de empresa o grupo de empresas".*

Es evidente que de la lectura del CCT 556/03 "E" acompañado por la empresa que fuera homologado por el MTESS (informe agregado en fecha 10-06-2023) surge que se trata de un CCT de empresa, así dice en su artículo 1 "Partes intervinientes" : *" El presente Convenio se celebra entre la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza representada por los Sres. Héctor Galguera y Jerónimo García, como adherentes por el Sindicato de Luz y Fuerza de Punta Alta el Sr. Julio Aparicio y por el Sindicato de Luz y Fuerza de Río Negro y Neuquén el Sr. Antonio Dangelo, y la Empresa de Energía de Río Negro S.A. Representada por los Sres Jorge Agnelli y Jorge Rivero". Y luego en el art. 3 "Ámbito de aplicación y personal comprendido" dice: "El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial correspondiente a la concesión de la Empresa de Energía de Río Negro S.A. "EdERSA" y en las futuras ampliaciones que la licencia de explotación y/o nuevos emprendimientos pudieran disponer. Las cláusulas del presente Convenio serán de aplicación exclusiva al personal que tenga vínculo laboral permanente y efectivo y/o con contratos laborales por tiempo determinado con la Empresa signataria y que esté comprendido en cualquiera de las categorías previstas en los Anexos que integran esta convención".*

A esto debo agregar, que el CCT 556/03 "E" cumplió con el procedimiento previsto por la ley para la negociación colectiva, y fue homologado por la autoridad administrativa competente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante Resolución N° 193 de fecha 12-05-2003 (cfr. Informe agregado en fecha 10-06-2023)

En consecuencia habiendo cumplido esta convención colectiva con los requisitos formales exigidos por la ley, es decir, la homologación el registro y la publicación, lo que se encuentra acreditados en autos, el mismo resulta aplicable a las partes litigantes en este proceso, pues ambos se encuentran comprendidos en el ámbito personal y material de la norma convencional.

Dicho esto pasaré a tratar la procedencia del despido indirecto en se coloco el actor, y con ello los rubros reclamados.

Es sabido, que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo

apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales, y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda. (CNAT, Sala V, 31-10-88, “Verón, Victor A.c/ Celulosa Recuperada” D.T. 1989-A-66).

Desde esta perspectiva, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de 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 otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Desde este punto de vista resulta relevante meritar el derroteros de hechos sucedidos al momento de la extinción y que considero acreditados.

- Esto empieza con la Nota de fecha **17-08-2021** presentada por el Sr. Abarzua Bualo, solicitando se le otorgue licencia sin goce de sueldo, por el periodo comprendido entre el 04-10-21 hasta 04-10-2022. (Documental adjuntada con la demanda, reconocida por la demandada en su responde)

- Reitera el actor su pedido mediante Nota del día **23-08-2021**, entre otras cosas dice: *"... a fin de solicitarle licencia extraordinaria sin goce de sueldos, por el plazo máximo de un año -entre 01-10-2021 al 01-10-2021..." "...Razones de exclusiva índole personal motivan esta decisión, entre las que puedo mencionar; el gran desgaste físico y mental que conlleva el traslado de Lunes a Viernes desde mi domicilio -General Roca- a la sucursal en la que cumplo mis labores -Allen-. Además de desempeñarme como empleado, en los últimos años he realizado una inversión comercial -fuera de mi horario laboral- para realizar un crecimiento personal desde lo económico y*

*profesional, se trata de una explotación comercial (Gimnasio en la ciudad de General Roca), que fuera de mi jornada -reitero- me insume diversas responsabilidades que ocasionan que prácticamente no tenga jornada de descanso, lo que me está provocando un gran stres psico-físico...". (documental adjuntada con la demanda que fue reconocida por la accionada)*

-Que, en fecha **24-08-2021** el Sr. José Vargas de Recursos Humanos le notifica nota con el siguiente contenido: " ... *Nos dirigimos Ud. Con relación a su participación en el curso de "Electricidad Básica" dictado por Fundaluz y que fuera planificado por la Empresa para el presente año. La misma se llevó a cabo los días 3, 5, 10 y 17 de Agosto-21 vía zoom y Ud. Solo participó en una de las clases, precisamente la del día 17-08-21. Ello a pesar de estar debida y anticipadamente notificado e informado de la obligatoriedad de asistencia a dicho curso. Cabe señalar que ante cada ausencia se le efectuó un llamado telefónico desde Fundaluz y también desde Recursos Humanos. Con preocupación, notamos su falta de interés en capacitarse en la materia que resulta importante para el desarrollo de sus tareas. Por ello, solicitamos las explicaciones del caso, y eventualmente realice su descargo...*". (documental aportada por ambas partes que no fue desconocida).

- En fecha **26-08-2021** el actor presentó su descargo, que en lo pertinente dice: "... *En tal punto, hago saber lo que días 3, 5 de AGOSTO del corriente año, me encontraba usufructuando licencia pendiente, la que me fuera concedida por mi superior jerárquica con antelación a la fecha de la capacitación mencionada. Sin perjuicio de ello, y dado que como me encontraba de licencia, no pude asistir, cuando me reincorporé a mis labores – teniendo en pendiente cumulo de tareas – me comuniqué con la gente de FUNDALUZ a fin de solicitarles que me envíen las clases a las que no pude asistir. Por lo que desde de tal fecha he asistido a las clases los días martes y jueves, cumpliéndose así con la capacitación requerida. Refiero asimismo que se me hace imposible, fuera del horario laboral, recuperar las clases zoom, que dentro del horario laboral, estoy con todas las tareas diarias, y que son de importancia para la empresa (exptes. Epre-vehiculos-Almacen-Descarga de materiales-etc). Aprovecha esta ocasión para solicitar respuesta a mi nota presentada en 23/08/2021, por la que solicité licencia sin goce de haberes...*".

-En fecha **03-09-2021** el Sr. José Tarifa envía e-mail al Sr. Abarzua que dice: "... *De acuerdo a la nota presentada de fecha 02/09/21, detallo la información recibida por*

*Recursos Humanos: La licencia sin goce de haberes no está autorizada. La licencia anual ordinaria pendiente del año 2020 (10 días hábiles), para hacer uso de la licencia, se debe solicitar con 5 días de anticipación, y además necesito saber sobre las tareas pendientes o no realizar con respecto a las tareas de seguridad pública (EPRE) que pudieran derivar en multas o sanciones. Quedamos en contacto y aguardo una respuesta...".(SIC)*

- En fecha **09-09-2021** el Sr. Tarifa le notifica mediante Nota la suspensión decidida por la empresa empleadora, notificación que se reitera el día **14-09-2021** mediante CD que dice: *"...Notificamos a Ud. Que hemos detectado que no aprobó el curso de capacitación virtual de Electricidad Básica dictado a través de la Fundación FUNDALUZ durante el mes de Agosto 2021. La misma fue organizada y financiada por la Empresa.... Habiéndole requerido las explicaciones del caso, dio argumentos que no constituyen justificación alguna, toda vez que fue Ud, quién – en fecha anterior a solapar la licencia al tiempo del curso al que con anterioridad se lo había convocado-solicitó la participación en el mismo. Se destaca incluso que habiendo retornado de su licencia, tampoco asistió a las restantes clases, ello por un labor. Por otro, no es la primera vez que se ausenta a capacitación que dicta la Empresa, quedando en evidencia su falta de interés en capacitarse en la materia específica que tiene relación directa e inherente a sus tareas dentro de la Empresa. Por tal motivo, le notificamos que se le aplican 3 (tres) días de suspensión sin goce de haberes, a partir de su notificación..."* (CD que fue recepcionada por el actor conforme informe de Correo Argentino recibido en fecha 02-10-2023).

- Ante esto con fecha **14-09-2021** el actor envía TCL (en dos partes dice) cuyo contenido -en lo pertinente- dice: *"...Le remito la presente en virtud de vuestra arbitraria y desmesurada sanción aplicada y notificada a mi persona con fecha del 09/09/2021. En esos términos, rechazo y niego que no haya aprobado la supuesta capacitación virtual de Electricidad Básica durante el mes de agosto 2021. Rechazo y niego que no haya cumplido con la asistencia mínima y/o que haya estado debidamente "informado" de la obligatoriedad de la capacitación y/o se me haya avisado con la anticipación necesaria. Rechazo rotundamente que mis argumentos planteados en el descargo no constituyan justificación alguna y/o que con fecha anterior a mi licencia se me hubiera convocado. Rechazo y niego rotundamente que no sea la primera vez que me haya ausentado a una capacitación dictada por la empresa, y/o que se evidencia*

*una falta de intereses en capacitarme en materias de la empresa, ello por ser totalmente falso e improcedente, puesto que jamás me ausenté a dichos cursos y siempre trabajé con diligencia y dedicación. La realidad de los hechos es que Ud. jamás se me notificó fehaciente y debidamente de la participación de cada día de dictado del curso, como es su deber, y sin perjuicio de ello, jamás me había ausentado a un curso y/o capacitación anteriormente, demostrando de la patronal una actitud totalmente arbitraria, hostil y acosadora. Como he informado en el descargo el cual fue desechado sin justificación, los días 3 y 5 de agosto del corriente me encontraba cursando mi licencia pendiente, situación que Ud. bien conocía, y aun así me endilga ausentismo a dichos cursos, y luego, al reincorporarme a mis tareas, por el cúmulo de las mismas, no logré presenciar un solo día de cursado, el cual solicité se me sea remitida la grabación. Sumado ello, Ud. no me proporcionó ningún recurso, ni herramientas, ni elementos idóneos para la participación de dichos cursos (computadora, micrófonos, cámara, nada en fin), debiendo aportar y utilizar el celular personal mío, lo cual resulta sumamente abusivo y extralaboral. Asimismo, le recuerdo que jamás he recibido apercibimiento, sanción, llamado de atención, ni mucho menos suspensión alguna, por lo que vuestra medida dispuesta de suspenderme por 3 (TRES) días sin goce de haberes, es sumamente desproporcionada, irracional, arbitraria, y nuevamente hostil y acosadora, sin perjuicio de no entender esta parte cuando se aplicaría ya que como Ud. me ha impuesto, el lunes 13 de septiembre ingresé en licencia pendiente. Por lo expuesto, es que lo intimo a Ud. para que en el plazo de 48 hrs. de recibida la presente, deje sin efecto la suspensión aplicada a mi persona por mi superior el Sr..., bajo apercibimiento de hacer la pertinente denuncia ante las autoridades administrativas y sindicales de aplicación, y en caso de mantener la suspensión, tomar medidas más idóneas como considerar dicha actitud como injuria grave. Por otro lado, atento que Ud. me ha impuesto e informado el viernes 09/09 que deberé tomarme licencia pendiente a partir del 13/09 y hasta el 17/09 (5 DÍAS) pero siendo que mi licencia pendiente era de 10 (DIEZ) días (atento los términos del art. 60 del CCT aplicable), lo intimo a Ud. para que informe en qué fecha gozaré de mi licencia pendiente de los restantes 5 días, bajo apercibimiento en caso de silencio de decidirlo por mi mismo y notificárselo sin más. Por otro lado, atento que he reclamado formalmente y en reiteradas oportunidades tanto a mi superior directo Sr. Tarifa y como al responsable de Recursos Humanos Sr. Vargas mediante notas escritas (notas presentadas en fecha 17, 23 y 26 agosto, y en septiembre) sobre el pedido de otorgamiento de licencia*

*especial sin goce de haberes por el plazo máximo de un año (1/10/2021 a 1/10/2022), en los términos del art. 62 del CCT aplicable 36/75, siendo la misma rechazada informalmente y sin fundamento alguno por el Sr. Vargas y mis superiores, lo intimo para que en el plazo 48 hrs. de recibida la presente, informe si se me concederá dicha licencia especial y en el caso de rechazarse la misma, indique los motivos en los que se funda, ello bajo apercibimiento de hacer la pertinente denuncia ante los organismos administrativos y sindicales y consecuentemente de considerarme gravemente injuriado y despedido por culpa exclusiva de vuestra parte. Hago amplia reserva de derechos. Por otro lado, ante el acoso y hostigamiento laboral (MOBBING) que me han estado propiciando tanto el responsable de Recursos Humanos Sr. José Vargas y como mis superiores, los cuales se han materializado por constantes presiones, el rechazo injustificado y silencio a mis más fundados reclamos (como la licencia extraordinaria, vacaciones y demás) y actitudes hostiles, tal como la injustificada y desmesurada sanción aplicada el 09/09, que tales producen en mi persona desazón, desprecio y desánimo, lo que afecta directamente mi desempeño laboral, lo intimo a Ud. para que en el plazo de 48 hrs. arbitre los medios necesarios para hacer cesar la actitud hostil, ello bajo apercibimiento de denuncia ante autoridades administrativas y judiciales pertinentes, y bajo apercibimiento también y en caso de no cesar el acoso laboral, de considerar tal actitud como injuria grave en mis derechos con la autonomía suficiente para hacer denuncia del contrato de trabajo y considerarme despedido por vuestra exclusiva culpa. Por último, y en atención de encontrarme deficientemente registrado, ya que actualmente me encuentro en un sector de la empresa sin reconocimiento alguno (Unidad Técnica Funcional) y con una extensísima cantidad de tareas y su nivel de complejidad y responsabilidad, en donde existe además un trato discriminatoria ante mi persona, ya que se le reconoce un plus por servicio extraordinario a otros compañeros del sector pero NO a mi persona, figurándome como un simple Administrativo de categoría B, cuando mis tareas son las de “técnico comercial, regulatorio, abastecimiento, entre otros” lo intimo para que en el plazo de 30 días informe si me registrará debidamente en la categoría correspondiente según CCT aplicable y ultimo convenio suscripto el 03/05/2021 e informe mis tareas acabadamente, en los términos de la ley 24013, bajo apercibimiento de hacer denuncia ante AFIP y de considerarme gravemente injuriado y despedido por vuestra exclusiva culpa. Dicho aumento implica un 10% para los trabajadores de dicho sector desde hace años y no habiéndomelo otorgado sin motivo fundado, siendo ello totalmente*

*discriminatorio y violatorio en mis derechos laborales, lo intimo a Ud. a abonarme las diferencias salariales correspondientes y adicionales de convenio no abonados. Asimismo, lo intimo para que en el plazo de 48 hrs. abone y reconozca los viáticos soportados por mi sola persona desde el comienzo de la relación laboral, atento encontrarme viviendo en General Roca, debiendo trasladarme a mi lugar de trabajo sito en Allen, lo que me implica un viaje de casi 50KM y mas de 45 min. de ida y de vuelta, todo bajo apercibimiento en caso de incumplimiento o negativas de considerarme gravemente injuriado y despedido por vuestra exclusiva culpa...". (SIC)*

-En fecha **20-09-2021** le responde la firma empleadora mediante CD que dice: "Rechazo su CD N° ... de fecha 14 de septiembre de 2021 por su manifiesta falsedad e improcedencia. Em primer lugar, se ratifica contenido, alcance y fundamentos de nuestra anterior comunicación en tal sentido se ratifica íntegramente la sanción disciplinaria aplicada por fundarse la misma en hechos claros, determinados objetivamente ser proporcional y contemporánea. Al respecto y en particular se remarco que la Capacitación que brindaría la empresa a través de la firma FUNDALUZ, fue desaprobada toda vez que no cumplió con la asistencia mínima requerida, lo cual era de su conocimiento, conforme los mails que le remitiera en cada oportunidad de encuentro la Empresa contratada para la prestación del Servicio. Por otro lado, y como le manifestaríamos tampoco es la única capacitación que desaprobara. Respecto a las herramientas para realizar el curso negamos que las mismas no le fueron proporcionadas, toda vez que como cualquier trabajador tiene su computadora asignada, herramienta necesaria y principal para realizar el curso, por lo que fue su desidia el único motivo de su incomparencia. Su negativa a cada uno de los hechos implica una violación al deber de buena fe ya que resulta inverosímil sostener que no desaprobó, que no sabía que tenía que hacer la capacitación, que tenía los elementos, etc. cuando todo ello surge acreditado y es de fácil demostración de nuestra parte. Respecto de su licencia pendiente lo cierto es que fue Ud. Quien la solicitó por término de 10 días y se le otorgó por el termino de 5 días atento a que tiene tareas pendientes conforme se observa de su escritorio GDOC del cual resulta que tiene más de 200 expedientes sin resolver. Respecto a la licencia por término de 1 año, sin goce de haberes solicitada se le notifica, tal y como ya se le informara, que se rechaza la misma, toda vez que una ausencia por semejante periodo desorganiza las tareas de la Sucursal, en especial de la Unidad Técnica funcional a la pertenece, recordándole asimismo que es una facultad del

empleador otorgar o no la misma. Por otra parte, se rechaza la existencia de mobbing laboral alguno, jamás se ejerció sobre su persona hostigamiento o presión alguna, simplemente se le indicó que realizara su trabajo y se pusiera al día con el cúmulo de tareas que tiene pendientes... se rechaza la existencia de diferencia salarial alguna, toda vez que el plus que reclama se abona a los trabajadores que realizan tareas operativas, el cual no es su caso, quien solo realiza tareas administrativas...“ (misiva recibida por el actor cfr. informe 02-10-2023)

- Continúa el intercambio, con un nuevo TCL del actor de fecha **28-09-2021** que en lo principal dice: “ *... rechazo y niego en todos sus términos la CD Correo Oficial N°159874531 fechada el día 20/09/2021, dirigida a mi persona, por ser la misma falsa, maliciosa e improcedente. Ratifico y reitero en todos sus términos las CDs N°838832274 y CD N°838832288, términos a los que me remito y reproduzco en honor a la brevedad....* “. Reiteran su posición respecto de la sanción disciplinaria y su defensa, rechaza tener tareas pendientes, rechaza que la licencia sin goce de haberes se facultativa del empleado, atento que el CCT aplicable no condiciona de ninguna forma su concesión. Ratifica su denuncia por mobbing y niega que sus tareas sean meramente administrativas. Por último intima a que el plazo de 48 horas, cese hostigamiento y mobbing laboral, otorgue licencia sin goce de haberes según CCT aplicable; registre correctamente la relación laboral, abone diferencias salariales y deje sin efecto la suspensión impuesta, todo bajo apercibimiento de considerarlo como injuria grave con la autonomía suficiente para denunciar el contrato de trabajo.

- No obstante, y antes obtener respuesta a la intimación anterior, despacha el actor otro TCL de fecha **01-10-2021** que expresa: “*... Le remito la presente en virtud de haberme liquidado erróneamente mi haber mensual del mes de Septiembre 2021 en violación a las normas laborales vigentes. En efecto, en mi recibo de haberes, primeramente se me ha descontado la suma de \$11.579 por una suspensión de 3 (días) bajo el concepto “Suspensión”, la cual rechacé en reiteradas oportunidades verbal y mediante Telegramas Laborales, por ser la misma totalmente infundada, irracional y desproporcionada, habiéndome apersonado en la empresa los días de la supuesta suspensión para prestar tareas y habiéndome negado el ingreso. Sumado a ello, se me ha descontado también de mi haber mensual, la suma de \$6.000, por un descuento porcentual del rubro “Presentismo”, lo que también rechazo rotundamente. Por tal motivo lo intimo para que en el plazo de 48 hrs. de recibida la presente, integre en su*

*totalidad mi haber mensual, acreditando el depósito por la suma de \$17.579 por ser dicho monto de indebida retención, ello bajo apercibimiento de considerar, en caso de negativa o falta de integración de dicha suma, como una injuria grave con la autonomía suficiente para denunciar el contrato de trabajo y darme por despedido por vuestra exclusiva culpa. Le hago saber que hasta tanto no integren los haberes descontados ilegítimamente haré uso de mi derecho a retener tareas en los términos del art. 1031 del CCyCN y cctes. (anterior 1201 Código Civil). Asimismo, haré uso de dicho derecho de retener tareas al no haber Ud. dado cumplimiento con mis legítimos reclamos...“.*

- En fecha **05-10-2021** la empleadora responde la misiva intimatoria del trabajador, en los siguientes términos: *“... Rechazo su CD N°... de fecha 28 de septiembre de 2021 por su manifiesta falsedad e improcedencia. Ratificamos en todos sus términos y extensión nuestra anterior CD remitida en fecha 20 de septiembre de 2021. Por último, y ante vuestras inasistencias injustificadas los días 04/10/2021 y 05/10/2021, intimo a Ud. A que en plazo de 48 hrs. Retome tareas, bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Asimismo, en idéntico plazo, intimo a que justifique dichas inasistencia bajo apercibimiento de descontar los días no laborados en forma injustificada y aplicar las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder...“.* (SIC)

- Asimismo, el día **13-10-2021** la firma demandada contesta : *“... Rechazo su CD N°... de fecha 01 de octubre de 2021 por su manifiesta falsedad e improcedencia. Ratificamos en todos sus términos y extensión nuestra anterior CD remitida en fecha 20 de septiembre de 2021. Respecto de la liquidación que cuestiona le recordamos que la misma tiene basamento en la sanción disciplinaria impuesta, la cual le fuera debidamente notificado y se encontrara justificada en su inasistencia total al curso que abonar la empresa para su capacitación. Es por lo expuesto, que la retención de tareas que manifiesta estar ejerciendo no tiene sustento legal ni fáctico alguno. Por último, y ante vuestras inasistencias injustificada los días 04/10/2021, 05/10/21, 06/10/21, 07/10/21, 12/10/21 y 13/10/21, intimo a Ud, nuevamente a que en el plazo de 48 hrs, retome tareas, bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Asimismo, en idéntico plazo, intimo a que justifique dichas inasistencias bajo apercibimiento de descontar los días no laborados en forma injustificada y aplicar las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder...“.*

- A esta le sigue, otro Telegrama laboral de Abarzua de fecha **14-10-2021** donde

rechaza la CD de la empresa de fecha 05-10, ratifica su reclamo, y le notifica a la empresa que deberá asistir a una conciliación laboral el día 15-10-2021.

- Ante la incomparencia de la firma empleadora a la audiencia de conciliación, el actor notifica su voluntad extintiva, mediante TCL de fecha **19-10-2021** que reza: *“...Le remito la presente en virtud de vuestra incomparencia a la conciliación laboral informada mediante CD N°150516015 pactada para el 15/10 pasado, misiva que recibiera con fecha del 13/10 pero que aún así decidió no presentarse, continuando vuestra actitud patronal de forma negativa, improcedente y rupturista. Por otro lado, le remito la presente también en virtud de vuestro improcedente silencio, evasivas y negativas a los reclamos de mi última misiva CD N°150510931, términos ellos a los que me remito en honor a la brevedad. Asimismo, ratifico y reitero todos los términos incluidos a lo largo de todo el intercambio telegráfico acaecido. En efecto, y no habiendo Ud. cumplimentado con vuestra deuda laboral, continuando con vuestra actitud renuente y negativa a dar lugar a mis legítimos reclamos, los que han sido: intimidación al cese con el hostigamiento y mobbing laboral; intimidación a otorgar licencia sin goce de haberes que prevé el CCT aplicable de Luz y Fuerza que ampara nuestra relación laboral sin condiciones; intimidación para manifestar si procederá a la correcta registración de la relación laboral atento encontrarme incorrecta y deficientemente registrado; intimidación para abonar diferencias salariales acorde plus del 10% otorgado a los compañeros de mi sector y diferencias salariales por deficiencia de registración; e intimidación para reintegrarme el descuento y retención indebida de mi haber mensual del mes septiembre 2021, y habiéndose Ud. negado a cumplir mis intimaciones, habiendo asimismo citado a Ud. a conciliación laboral ante CIMARC a los efectos que Ud. diera efectivo cumplimiento a mis mas legítimos reclamos, quedando demostrada la buena fe de esta parte y la extremada mala fe de vuestra parte \*la patronal\* es que hago efectivo los apercibimientos invocados en mis anterior misivas y por ende me considero GRAVEMENTE INJURIADO Y DESPEDIDO POR VUESTRA EXCLUSIVA CULPA y en virtud de vuestros múltiples incumplimientos...”*

- Ante esta notificación de despido, la empresa cursa otra CD de fecha **27-10-2021** cuyo texto dice: *“ ... Que, por todo lo expuesto en nuestras anteriores misivas, se rechaza la colocación en situación de despido indirecto efectuada, siendo la misma claramente incausada ya que no ha existido de nuestra parte injuria laboral alguna y menos grave*

*en los términos y con los alcances del art. 242 LCT. Por ello es que la extinción perfeccionada carece de fundamentos y no genera derecho alguno al pretendido cobro de indemnizaciones como infundadamente reclama...“.*

Del profuso intercambio postal habido entre las partes, citado en partes principales, puedo extraer que las causales de injuria laboral son las siguientes: 1) la improcedencia de la suspensión y los salarios adeudados; 2) el hostigamiento laboral (Mobbing); 3) la deficiente registración, con sus consecuentes diferencias salariales, y 4) el rechazo de la licencia especial.

Pasare a tratarlas de acuerdo a los hechos acreditados en autos y el marco jurídico reseñado supra:

**1) La improcedencia de la suspensión y los salarios adeudados.** Como ha quedado acreditado en autos la empresa EDERSA brindo una capacitación para el personal en el mes de agosto de 2021 era el „Curso de electricidad Básica“ a cargo de Fundaluz, que de acuerdo a los detalles informados por Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (informe recibido el 23-08-2023) el Sr. Abarzua no asistió ni realizó las evaluaciones prevista en los distintos módulos, cuyas clases se dictaron un vez por semana a lo largo de ese mes de agosto.

De acuerdo a los dichos del testigo José Placido Tarifa cuando se le pregunto sobre el curso, declaro: “... En el año 2021 el curso se lo pidió el responsable técnico Sr. Luciano Diodato, porque tuvo problemas con la gerencia de medio ambiente, se le pidió que participara. El curso era presencial es decir conectado al zoom en el horario pautado y no cumplió con la presencia en el curso. Que se le pidió explicaciones desde RR. HH., que informo que no había cumplido con el curso, y que le dijeron que había que sancionar si no daba motivos porque no hizo el curso. Comentó que después no tuvo responsabilidad por la sanción se la aplico el gerente Mariano Fernández...”

A su turno el testigo José Vargas (a cargo de RR.HH) declaro: “...por lo general cuando el empleado no cumple con la capacitación se trata de corregir esa conducta. El actor tenia un antecedente anterior y esta era la segunda vez que no lo cumplía. Refirió que esto es grave se evalúa la entidad de la falta, dado que la empresa esta con controles del EPRE. Dijo que que las tareas operativas estaban dentro de las tareas del actor, la categoría Técnico Administrativo, lo habilitaba a tareas técnicas. Es un riesgo tener una persona no capacitada. Esto puede implicar sanciones disciplinarias, esta previsto

dentro del convenio. El régimen es amplio e implica cualquier conducta externa o interna. Dijo que se le aplicó una sanción disciplinaria. Estaba muy enojado. Que le llego la información de su queja por no tener los equipo, dado que era una capacitación por zoom. Podía pedir un resarcimiento por el uso de su celular. Menciono que el actor si estaba de licencia, y coincide con el curso, en ese caso se podría exceptuar, se le otorga la licencia otro día. Si esta enfermo no se lo puede obligar...“.

Con los dichos de los testigos se acreditó que el curso era obligatorio, que fue pedido por el responsable técnico del sector del actor, y que si bien coincidieron dos clases ( 3 y 5 de agosto) con su licencia, como lo explicara en su descargo, esto no justifica que incumpliera totalmente con la asistencia y evaluación al curso. A esto debo agregar que las excusas sobre las dificultades para conectarse al dictado vía zoom por no contar con los elementos necesarios, lo cierto es que los testigos dan cuenta de que lo podía hacer desde su puesto de trabajo, o bien podría haber solicitado los medios o los costos por el uso de celular.

A esto debo, agregar que como dijo Vargas no era la primera vez que no cumplía con una capacitación, es decir, el incumplimiento del lado del trabajador ameritaba una sanción para corregir su conducta, agregando a esto que esa capacitación era necesaria para el desempeño de sus tareas en la UTF.

En este análisis, debemos partir de la premisa de que como lógica consecuencia de la facultad de dirección, del poder reglamentario y de la facultad de control, surge el poder disciplinario del empleador, cuya función principal -además de la punitiva- es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en falta o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la LCT, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa y del contrato individual de trabajo.

Las facultades disciplinarias se derivan del principio de razonabilidad y funcionalidad, resultando indispensables para el normal funcionamiento de la empresa. Los límites a su ejercicio pueden estar dados no sólo mediante su reglamentación, sino por los convenios colectivos de trabajo, los reglamentos de empresa y la facultad de impugnarlas, con la consiguiente revisión judicial posterior.

El poder disciplinario consiste en la posibilidad del empleador de aplicar sanciones al trabajador por dichos incumplimientos. El párrafo 1° del art. 67 LCT establece: *“el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o*

*incumplimientos demostrados por el trabajador*“, norma de la que surge una clara limitación respecto del ejercicio del poder disciplinario, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación con el incumplimiento del trabajador. Asimismo, como las demás facultades del empleador, su ejercicio está sujeto a las modalidades previstas en el art. 68 LCT, aplicándose en forma y tiempo útil a los fines de la empresa, pero respetando la dignidad del trabajador (art. 68 LCT).

Es importante destacar que siempre la sanción debe posibilitar el derecho de defensa, permitiendo al trabajador su impugnación y su ulterior cuestionamiento judicial.

En el presente caso está acreditada la necesidad de la capacitación por el sector donde prestaba tareas, la obligación del trabajador hacer el curso, el incumplimiento de su parte al no asistir a las clases virtuales y no hacer las evaluaciones, el descargo solo justifica dos días por licencia, la excusas por problemas de tiempo y conexión, no justifican el incumplimiento total. A esto debo agregar que ya no había cumplido con otro curso obligatorio, todo lo cual muestra su conducta incumplidora y poco diligente con su trabajo, por lo que considero que la sanción disciplinaria fue proporcional y razonable para corregir su falta.

En consecuencia, no resulta procedente el reclamo de los salarios por la suspensión, reclamados y respecto de lo que se acredita que la empleadora contestó manteniendo su posición de sancionar ese tipo de incumplimientos, lo que conlleva el descuento de los días en estuvo sancionado.

El CCT 556/03 E en su art. 28 “Capacitación” prevé: “ *La empresa desarrollará una política de capacitación y formación de los Recursos Humanos, planificada en las exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas, como así también en el desarrollo de métodos de trabajo que aumenten la eficiencia y reduzcan los riesgos de accidentes...*”

Asimismo el art. 36 “Régimen Disciplinario” en lo pertinente dice: “ *Cuando el trabajador incurra en una conducta o comportamiento que configura una inobservancia a las normas de este Convenio Colectivo a aquellas emanadas de su contrato individual de trabajo, o de los reglamentos que la Empresa pueda dictar, y a las de orden público laboral vigente, el empleador quedará facultado para aplicar, de*

*acuerdo a la gravedad de la falta cualquiera de las sanciones que se consignan en el siguiente cuadro. 1- Llamado de atención por escrito. 2- Apercibimiento. 3- Severo Apercibimiento. 4- Suspensión. 5- Despido. El orden de enunciación de las sanciones arriba detalladas, no implica que se deban aplicar progresivamente, ya que será facultad de la Empresa determinar que sanción corresponda de acuerdo a los antecedentes de cada caso en particular. En todos los casos se notificará al trabajador de la falta que se le imputa a fin de que éste tenga la posibilidad de efectuar su descargo, como así también se le comunicará a la entidad sindical la medida adoptada....“.*

Es evidente la importancia que confiere el CCT a la capacitación del personal para el desarrollo de las tareas con electricidad (dado el alto riesgo de las tareas con tensión) y evitar así accidentes graves o gravísimos y daños en el servicio, quedando en claro que la inobservancia de las normas del convenio implican la aplicación de sanciones, cuya entidad es facultativa del empleador de acuerdo a los antecedentes, por lo que considero que la suspensión fue la adecuada a la falta del trabajador, y ajustada a derecho.

**2) El hostigamiento laboral (Mobbing):** Al respecto afirma que tanto del intercambio telegráfico como en el tenor de las palabras utilizadas en la sanción impuesta y en las contestaciones a todos los pedidos por escrito solicitados por el Sr. Abarzua, la patronal siempre trató con desprecio y sin fundamento en sus respuestas, a las requisitorias de su trabajador. Que esto lo podemos ver en las notas firmadas por el Sr. Vargas, o en las Cartas Documentos firmadas por el Dr. Llambi, quienes rechazaban en malos términos y sin fundamento, los legítimos reclamos del actor.

En su defensa, la demandada destaca que no existió ni se han invocado repetición de comportamientos hostiles por parte de la empresa ya sea a través de su Presidente y/o de las Gerencias y/o de otros trabajadores. Que el inicio temporal de la persecución laboral que acusa el trabajador se circunscriben a días anteriores a las licencias tomadas por el actor en Agosto y Septiembre de 2021 y ausencias injustificadas de octubre de 2021. Que lo describe como configurativo de mobbing, son simplemente el ejercicio de los derechos que la LCT consagra, como la aplicación de suspensión disciplinaria de 3 días, y la denegatoria de la licencia sin goce de haberes peticionada.

Ingresando en análisis de esta causal, debo decir que el actor denuncia con cierta ligereza y evidente enojo por los hechos sucedidos los días previos al despido,

persecución y hasta mobbing laboral, pero de acuerdo a las pruebas las cosas no fueron así, la mirada sobre el tema es distinto y muy estricto.

Es dable señalar que se ha conceptualizado a esa figura como una forma o tipo de violencia laboral que *“es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular. Así, el vocablo "mobbing" se utiliza precisamente para identificar las situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, con intencionalidad y durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto, con la finalidad de lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa. Entonces, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo”* (CNAT Sala II Expte N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007, “R., F. c/Cablevisión SA s/ despido” (Maza – Pirolo). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 8141/05 Sent. Def. N° 95.437 del 4/12/2007 “V., M. Á. c/Craveri SA s/despido” (Pirolo – Maza), Sala II Expte N° 295/09 Sent. Def. N° 99.674 del 16/9/2011 “D., J.B. c/ Coto CICSA s/despido” (Pirolo – González) y Sala I Expte N° 30.848/2010 Sent. Def. N° 88.280 del 28/11/2012 “C., S.M. c/BBVA Banco Francés y otro s/despido” (Vázquez – Pasten de Ishihara).

Por su parte, y desde el punto de vista Doctrinario, señala Stortini que se está en presencia de acoso cuando una persona o grupo de ellas, de modo repetitivo y sistemático, adopta una conducta hostil o arbitraria, durante un lapso prolongado, contra un trabajador y consecuentemente afecta su dignidad y su salud psicofísica para disminuirlo o desprestigiarlo en el ámbito de la empresa con la finalidad (intención) de eliminarlo del cargo que ocupa o con el objetivo de inducirlo al abandono del empleo o llevarlo a aceptar una disminución en las condiciones de trabajo (Stortini, Daniel, "Trato igualitario y acoso laboral", Revista Derecho Laboral 2009-1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2009, p. 465), puntualizando el autor citado que el proceder lesivo, para configurar acoso laboral, requiere la concurrencia de dos caracteres: a) una reiteración de episodios de hostilidad o maltrato durante un prolongado lapso, toda vez que sucesos aislados en el establecimiento derivado del mal humor o nerviosismo de una persona hacia otra no

conforma el instituto que aquí interesa; y b) una manifiesta intención del acosador de menospreciar, perturbar, o disminuir a la víctima con la finalidad de alejarla del empleo o del sector donde trabaja o para que acepte modificaciones "in pejus" de las condiciones contractuales, por lo que –concluye- la necesaria e imperiosa concurrencia de ambos elementos posibilita diferenciar el acoso laboral de otros episodios que suelen acaecer en el ámbito del trabajo y que no generan responsabilidad en tanto trasuntan discrepancias de los distintos sujetos que integran el personal del establecimiento (Stortini, Daniel, op. cit., p. 465).

De acuerdo a esta plataforma resulta relevante y de vital importancia estar a las declaraciones testimoniales rendidas en autos y derrotero de los hechos probados en autos. Así dentro de este plexo probatorio, deviene claro que de las testimoniales rendidas no surge en modo suficiente acreditado que hubiera existido un proceder sistemático y/o reiterado de mobbing por parte del Sr. Vargas o Dr. Llambi dirigido a provocar el desgaste psicológico y/o retiro forzado del actor, cabiendo colegir que los testigos solo hacen referencia a una situación de enojo del actor por una licencia sin goce de haberes que peticionara, y le fuera denegada por la empresa, el testigo Campos habló sobre su caso personal y disconformidad con decisiones o tratos de la empresa, pero ello no se puede hacer extensivo ni presumir que por ello había hostigamiento.

El hecho que se haya generado cierta susceptibilidad de parte del actor por las ordenes de trabajo o palabras utilizadas por superiores jerárquicos, las que dice fueron expresadas con desprecio y sin fundamento no resulta suficiente argumento para decir que existía mobbing.

Por una parte, ninguno de los testigos manifiesta la percepción de un ambiente laboral hostil en el sector u ordenes de trabajo arbitrarias o abusivas, más allá de los roces normales de toda relación laboral, no siendo suficientes para tener por acreditado que hubiera existido con continuidad en el tiempo una persecución personal y/o una persistencia de conducta lesiva por parte de la empleadora que hubiera estado directamente direccionada en perjuicio del actor.

Asimismo, sobre las palabras utilizadas, cabe señalar que por duras que resulten son las palabras o expresiones de uso en el intercambio postal habitual, es el que se presenta en la mayoría de las relaciones laborales. No puedo decir que por ello haya existido conducta persecutoria y/o abuso en el ejercicio del poder disciplinario por parte de un

Superior Jerárquico.

En este mismo sentido y como cuestión de especial relevancia en el sub-lite, cabe colegir también que *“No toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral, cuya característica principal se asienta “en la repetición de actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas (Hirigoyen, Marie-France “El acoso moral en el trabajo” Trad. De Nuria Pujol i Valls. Paidós Ibérica SA 2001). Para que el concepto de “mobbing” tenga favorable recepción será necesario que la accionante alegue en forma circunstanciada -más allá de su percepción individual y subjetiva- hechos inobjetables que denoten que había sido pasible de violencia psicológica por parte de su superior y acreditase haber comunicado tal situación a los responsables de la demandada a fin de que intermediaran en la reparación del conflicto”* (art. 63 LCT). CNAT Sala IX Expte N° 2487/08 Sent. Def. N° 15.884 del 30/9/2009 « L. D., L. c/ Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires s/ despido” (Fera - Balestrini).

En función de lo dicho en este punto, puedo concluir que las conductas descripta por la parte actora que califica como hostigamiento o mobbing laboral, esta lejos de configurar estas conductas ilícitas por parte de la empresa y/o representantes y/o jerárquicos, por lo que estoy en condiciones de decir que esta causal de injuria no tiene entidad de tal como para denunciar el contrato laboral.

**3) La deficiente registración, con sus consecuentes diferencias salariales,** Manifiesta que la deficiencia en la registración existió debido a que el actor se desempeñaba en el Sector UNRC -SUC ALLEN, SEC TECNICO, llamado “UTF“ Unidad Técnica Funcional (Un Sector creado por EDERSA para la realización de tareas específicas) integrado inicialmente por tres operarios, junto con su par, el Sr. Campos Juan Carlos, que tenía paridad de tareas con Abarzua, pero sin perjuicio de ello, al crearse el sector, se benefició al Sr. Campos, con el rubro “Servicio Extraordinario“ y/o el rubro “Tareas Riesgosas“, como surge de recibo que acompaña.

Sostiene que las tareas y categoría del actor, debieron ser las mismas que el Sr. Campos, y por ende percibir el rubro “servicios extraordinarios“.

En su responde la demandada afirma que el CCT vigente aplicable al caso es el N° 556/03 el cual sustituyo y reemplazo al antiguo CCT36/75. Cuenta que el actor ingresó con categoría "Ingresante administrativo", que después en el periodo del 01-10-2015 al

30-04-2017 revistió categoría "Auxiliar Administrativo A", y luego a partir del 01-05-2018 hasta la extinción del contrato en la categoría "Administrativo B".

En otro pasaje de su defensa, dice que la realidad del actor dista notablemente de la del trabajador Sr. Juan Carlos Campos. Destaca que el actor desde el comienzo de su relación laboral estuvo afectado a la UTF Allen. Sin embargo, el Sr. Campos ingresó a trabajar en el año 1996, pertenencia a otros sectores y recién en fecha 01-09-20004 fue aceptada su reubicación a la UTF Allen, con lo cual la categoría que reviste dichos trabajador es consecuencia de los trabajos que realizaba con anterioridad a ocupar la posición UTF, manteniendo conceptos ya reconocidos con anterioridad.

Que dichas circunstancias particulares no implican que el actor le corresponda una categoría distinta ni la percepción de plus remuneratorios, ya que desde el inicio de la relación laboral estuvo afectado a la UTF Allen. El reclamo de diferencias de haberes por el sólo hecho de percibir una suma inferior a un compañero de trabajo que no se encontraba en igualdad de condiciones con él, demuestra la falta de sustento de su pretensión.

Dice que los rubros reclamados como "Servicios extraordinarios", y "Tareas riesgosas" resultan improcedentes en cuando a que en el caso no reúne las condiciones para percibir el mismo de acuerdo a lo previsto por los arts. 34 y 35 del CCT 556/03 E.

Fijadas así las posiciones sobre este punto, resulta ineludible ver las normas del CCT 556/3 E, aplicable al caso como lo definiera supra.

Así, el art. 34 del CCT prevé: *SERVICIOS EXTRAORDINARIOS "Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la Empresa para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, percibirán una bonificación adicional por "servicios extraordinarios" equivalente al once por ciento (11%) del básico mensual para cada categoría de acuerdo al Anexo 1. Para ello deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido. El tiempo de trabajo efectivo será retribuido si correspondiere de acuerdo a lo indicado en el artículo 15 (Jornada de trabajo), en lo correspondiente al pago de horas extraordinarias. Esta bonificación se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de prestar las funciones descriptas, no generándose derechos adquiridos ni otorgándose compensación alguna"*.

El art. 35 del CCT establece: *“TAREAS RIESGOSAS. El trabajador que por la naturaleza de sus tareas se encuentre expuesto a las situaciones de riesgos que se describen a continuación percibirá una bonificación adicional por “tareas riesgosas” de pesos... por día en que cumpla este tipo de tareas: Se considerarán situaciones de riesgo los trabajos en altura a más de 4 metros, trabajos en postes en altura, trabajo con tensión, trabajos en celdas, barras, transformadores o generadores, atención o reparación de redes aéreas o subterráneas de alta, media o baja tensión y supervisión de cualquiera de estos trabajos. Esta bonificación no se abonará cuando el empleado no desarrolle las tareas descriptas, ya sea por realizar otras funciones, por licencias, ausencia, francos u otras causas, no generándose derechos adquiridos ni otorgándose compensación alguna”.*

Sobre el tema nos ilustraron los testigos desde distintos puntos de vistas, así tenemos:

- El testigo **José Vargas** (responsable de RR.HH.) dijo: *“... El actor estaba en la Unidad Técnica Administrativa que se llamaba UTF, a cargo de Ing. Luciano Diodato. En algunas tareas podían depender de este jefe, que daba apoyo a la parte operativa por una urgencia en el servicio. Trataba de tener staff disponible. Por otro parte, dijo que a Abarzua se le pagaba la categoría que le correspondía. Aclaró que en algún caso se paga un ítem como "tareas riesgosas" para cobrarlo tiene que estar habilitado y tiene que tener capacitación previa. Informó que en algún momento el actor hizo un refuerzo de guardia, por vacaciones de algún otro operario del sector operativo. Pero al no tener capacitación técnica, sólo podía manejar la camioneta o alcanzar cosas en alguna tarea. Pero eso implica mucha responsabilidad para el jefe operativo, por eso se los tiene que capacitar. Hay que saber que técnicamente esta preparado para meter mano en líneas. Siempre era conveniente que estuviera capacitado. Por eso lo incluye la empresa dentro del listado para el curso de Fundaluz. Destacó que el actor figura en los recibos como Administrativo, tenía categoría equivalente a un oficial de redes (cfr. Referencia dentro del CCT es la multifuncionalidad) prevé hacer tareas distintas o accesorias. Todo esto esta en el CCT 556/2003-E...”*

- El testigo **Juan Carlos Campos** *“... Mencionó que tenía Categoría D, por lo que estaba habilitado para trabajar con tensión, y salía en las emergencias. Que en 2004 vino a trabajar a la sucursal de Allen. Dijo que Abarzua llegó en 2014, estaban en un sector nuevo la UTF, en ese sector les bajaron una carilla con cantidad de funciones para dos personas. Sin recursos a nivel funciones. El actor estaba con manejo de*

*materiales, automotores, proyectos, conexiones a gabinetes de grandes clientes con varios medidores. Trabajaban en emergencia, y en la guardia los podían llamar. Manejaba un fondo para automotores para gastos mínimos. Explicó que eran dos en esa unidad, el Sr. César Maman era el Jefe de materiales, la parte de planeamiento estaba a cargo de Montupil, y en automotores un Encargado de Cipolletti que les daba tareas. Aclaró que el Sr. Tarifa sería un RAC (Responsable Administrativo comercial). Él manejaba a nivel local la UTF. Les organizaba tareas comerciales como ir a ver suministros para aumento de potencia, reclamos por algún artefacto, prácticamente toda la parte técnica que comprendía la parte comercial. El actor hacía la parte del EPRE. En esto lo capacitaron en Cipolletti, y antes de entrar lo prepararon en sistemas informáticos el SAP y GIS. Contó que para la UTF nos los capacitaron, les asignaban tareas y empezaban a caminar a través del tiempo. Que en su caso tenía una dedicación función por el plus de tareas, porque estaba capacitado. A Abarzua no se lo pagaban. No lo capacitaron en tensión, pero si colaboraba con la guardia y se pagaba como hora extra, y un franco compensatorio si era sábado a la tarde o domingo..“.*

*-El testigo **José Tarifa** “... Contó que tuvo dos colaboradores en la UTF los Sres. Abarzua y Campos, en lo personal dependían de él. En lo laboral dependían de otros sectores, como planeamiento, abastecimiento, almacén. Dijo que cuando empezó en la sucursal, Abarzua ya tenía almacén y acopio, y manejaba el SAC (de materiales), automotores, proyectos de obras que mandaba a gerencia, y las tareas del EPRE. Campos manejaba el programa GIS sistema de clientes, loteos y factibilidad para el desarrollo de redes... Señalo que el Sr. Campos tuvo muchos cargos técnicos, y después pidió venirse a Allen, con una categoría alta, y quedo con esa categoría. Después se creo este sector y quedo con una categoría distinta a Fernando. Declaró que el actor no le manifestó que tenía interés en el curso. Si con el curso quedaba habilitado para trabajos técnicos y estar en contacto con tensión, y hacer guardias. En ese caso iba como acompañante...”*

Por otra parte, del cotejo de los dobles ejemplares de recibos de haberes acompañados por el actor que le pertenecen y en el del Sr. Juan Carlos Campos, se observa que las categorías son distintas, y que este último percibía los rubros “servicios extraordinarios” y “tareas riesgosas”.

Estas pruebas me permiten concluir que más allá de que ambos trabajadores prestaban tareas en el mismo sector UTF, con múltiples tareas asignadas, y directivas de distintos

jefes. Lo cierto es que las circunstancias fácticas de cada uno son distintas.

Primero, el Sr. Campos es un trabajador antiguo, que ocupó distintos lugares en la empresa, que se capacitó para cumplir funciones técnicas, y que estuvo incluido en el convenio anterior y se ajustó su categoría y adicionales a los cambios que se produjeron con el nuevo CCT 556/03 E, y percibía rubros que ya los traía a lo largo de su relación laboral.

El segundo, Sr. Abarzua (actor) tenía una antigüedad significativamente menos (8 años), ingreso en ese sector y se mantuvo allí hasta la extinción del vínculo, ingresó estando vigente el CCT 556/03 E, y no se capacitó para tareas o funciones técnica, esto más allá que cumplía guardias o atendía emergencias. Además que como vengo viendo a lo largo de estos considerando la falta de capacitación es por su falta de responsabilidad, no por incumplimientos de la empleadora. Asimismo, cuando eventualmente cumplió guardias estas fueron abonadas como horas extra al 50% o 100% como figura en sus recibos y habilita el art. 34 remitiendo al 15 del CCT.

Por todo ello, puedo llegar al convencimiento de que el actor fue debidamente remunerado de acuerdo a las tareas cumplidas y el encuadre convencional que le corresponde, y no el que invoca erróneamente.

En consecuencia, no estamos ante un incumplimiento patronal como la deficiente registración, o la pretendida diferencia de haberes, que desde ya se rechaza, por ende esta no configura una causal de injuria patrimonial como para denunciar el contrato.

**4) El rechazo de la licencia especial.** El demandante Sr. Abarzua solicitó una licencia sin goce de haberes por más de un mes entero, que dice esta contemplada por el convenio aplicable a su actividad. Dice que esta no era por mero capricho, sino que le explicó a sus superiores que pesaba con gran estrés laboral desde lo físico y lo mental, debido al cúmulo de tareas asignado por la demandada, por la constante presión y la continua delegación de nuevos expedientes y trabajos extras, todo ello sin el debido reconocimiento, y sumado a ello el extra que implicaba la explotación de su emprendimiento personal, del cual aclaró siempre nunca le mermó el rendimiento en sus tareas.

Pero la actitud de la empleador fue rechazarla, no quedándole otra alternativa que colocarse en situación de despido.

Sostiene la accionada que el trabajador pretende la aplicación de un CCT que ha sido sustituido en todos sus términos por el CCT 556/03 E, y éste último no prevé el otorgamiento compulsivo de licencia sin goce de sueldo. Por lo que claramente la petición debía ser sometida a análisis por el empleador, lo que ocurrió en el caso, y fundándose debidamente las razones objetivas por las que no podría concederse. Dado que implicaba una clara desorganización de una estructura compuesta por 2 personas como es el caso de la UTF de Allen.

Como lo citará supra en el derrotero de hechos e intercambio postal habido por las partes quedaron acreditadas las circunstancias fácticas bajo las cuales el trabajador peticiono es la licencia sin goce haberes, y la respuesta de la empleadora.

Al respecto debo decir que el actor pretende hacer valer un derecho sobre una licencia especial con sustento en un convenio colectivo de actividad que no le es aplicable, pues conforme fuera tratado supra la solución jurídica a este conflicto esta en el marco de la LCT y el convenio específico aplicable al vínculo habido entre las parte, esto es el CCT 556/03 E.

De la detenida lectura del CCT 556/03 E, puedo observar que no prevé ninguna licencia especial como la solicitada por el actor, por lo que no puedo decir que tenía derecho a la misma. Resultando facultativa para el empleador su otorgamiento, y evidentemente dió motivos objetivos para no otorgarlas, pues es quien tiene la facultad de organización de su empresa (arts. 64 y 65 de la LCT).

Si el trabajador optó por ello extinguir el contrato, considero que este no es motivo suficiente para justificar una causal de injuria, pues bien pudo presentar su renuncia, y no incurrir en incumplimientos laborales que pretende a reprocharle a la empresa, y que como ha quedado probado no son tales.

Así las cosas, debo decir que ninguna de las causales de injuria invocadas para justificar el despido, resulta procedente o tiene entidad suficiente desde mi apreciación en conciencia de la pruebas producidas en autos, como para concluir que el despido indirecto reunió las “justas causas“, desde la mirada que delinea el art. 242 de la LCT.

Ojeda dice "... según las circunstancias particulares que rodean a cada situación, una inobservancia podrá derivar en la denuncia contractual (despido directo o indirecto) o en la eximición de cumplir con el débito contractual en alguno de sus aspectos

*(suspensión o retención de tareas).- Esta calificación del ofendido deberá producirse en un marco de restricción prudentemente autoimpuesto, porque en dicho análisis mediará la regla del artículo 10 de la LCT, que manda a resolver las sanciones dudosas a favor de la continuidad del vínculo" (Raúl H. Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada, Ed. Rubinzal - Culzoni, pág. 346).*

Este mismo autor, junto con Ackerman, hablan de condiciones que debe reunir la reacción del ofendido frente a la injuria sufrida. Así detalla la causalidad, como incumplimiento imputable a la contraparte, que aquí no se verifica. El segundo elemento es la proporcionalidad, relacionada con la gravedad de la falta, sosteniendo Ojeda: *"no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquel o aquellas reiteraciones de aquél que no permitan consentir, ni aun a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo"*. Al explicar este punto agrega: *"La proporcionalidad exigida de la respuesta no significa que ella deba ser igual, equivalente o comparable con la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción, entendida como inexistencia de exceso. Este recaudo no constituye una condición matemática, sino, por el contrario, en una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato de trabajo y del deber de respeto mutuo, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos"* (ob. cit. pág. 355).

Esta es la línea interpretativa que hemos aplicado hasta el presente en esta nueva conformación de la Cámara, y así hemos rechazado despidos directos fundados en un solo incumplimiento por parte del trabajador, siempre a la luz de analizar la antigüedad en el empleo y los antecedentes de incumplimientos, datos objetivos que deben condicionar las decisiones de las partes sobre la correspondencia de extinguir el contrato, y al Tribunal para analizar la procedencia del despido.

Es que proteger la continuidad en el empleo resulta fundamental, porque de poco serviría tutelar y propender a que los ciudadanos tengan acceso al trabajo si no se erige a la continuidad como un principio cardinal de nuestro ordenamiento. Así, *"En general, aunque el derecho al trabajo se traduce como una libertad de acceso a las relaciones laborales, lleva implícito un sentido de continuidad"* (El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, página 201 en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>). Y saliendo de la esfera del contrato

individual, una mirada sistémica actual, propicia realzar el principio de continuidad laboral como forma de mejorar las perspectivas de los trabajadores en un presente y futuro incierto, debiendo conformar un binomio "*continuidad laboral - formación profesional*" en el que todas las autoridades públicas debemos estar comprometidos (Oscar Ermida Uriarte "La política laboral de los gobiernos progresistas" en [http://www.combateaprecarizacao.org.br/sistema/ck/files/arquivos\\_artigos/2012/dezembro/balanco%20regulacao%20trabalho%20AL%20URIARTE.pdf](http://www.combateaprecarizacao.org.br/sistema/ck/files/arquivos_artigos/2012/dezembro/balanco%20regulacao%20trabalho%20AL%20URIARTE.pdf)).

El principio de continuidad laboral es exigible para ambas partes del contrato de trabajo.

El Dr. Uriarte aporta una forma de valoración al respecto, dice "*Un índice de la emergencia de la referida contradicción puede apreciarse en el campo estricto del Derecho del trabajo como ciencia jurídica, en aquellas teorías recientes que apuntan a trazar una relación inversamente proporcional entre el deber de lealtad o colaboración y la estabilidad en el empleo: es dable exigir menor lealtad o colaboración al trabajador precario o a plazo, que al estable*" (Dr. Pr. Oscar Ermida Uriarte, "Ética y Derecho del Trabajo", página 7, citando a MONTOYA MELGAR, Alfredo, "La buena fe en el Derecho del trabajo", Madrid 2001, págs. 44 y 25) (el remarcado me pertenece). Y a contrario sensu, al trabajador estable, registrado y con mucha antigüedad es dable exigirle mayor lealtad y colaboración.

En el mismo artículo y sobre el despido dice Uriarte "*Como ya se adelantó, toda la estructura de condicionamiento de la legitimidad del despido a la necesidad de una justa causa, responde a un fundamento ético indiscutible, el que se evidencia hasta en la propia formulación verbal de "justa causa". Pero es fácil advertir que también la propia figura del despido indirecto supone una connotación ética en el sentido de que se admite la autoproclamación del despido por el trabajador que se siente agredido por una violación a los deberes de la contraparte. Demás está decir que el concepto de despido abusivo denuncia su base ética en su denominación. La obligación de preavisar, allí donde existe, tiene también un contenido ético, en el sentido de descalificar la acción intempestiva" (el subrayado me pertenece).*

Por ello, y en el contexto fáctico particular de este caso, corresponderá rechazar la demanda interpuesta por el actor, en el entendimiento que los incumplimientos que la reprocha a EDERSA -que no son tales- no generaron una injuria de tal magnitud que imposibilitara la continuidad laboral. Que todo el conflicto que se plantea se desato ante

el evidente enojo del actor por la denegación de la licencia especial, sumando a esto desde su punto de vista otros posibles incumplimientos que de acuerdo a las pruebas producidas en autos así como al marco jurídico que rigió la relación laboral no se han configurado.

**C) Rubros laborales reclamados:** En su demanda el actor reclama y liquida rubros de orden salarial, indemnizatorios y multas, los cuales de acuerdo a los argumentos expuestos a lo largo de estos considerandos no resultan procedentes.

En cuanto a los salariales, no se determinaron diferencias en función de la pretensión esgrimida, ni por rubros adicionales como servicios extraordinarios o tareas riesgosas, por lo que se procede a su rechazo con costas. Tampoco se adeudan los días de suspensión, dado que la misma fue ajustada a derecho.

Respecto de los rubros indemnizatorios, en función del análisis de las causales analizadas como injuria, las que en definitiva no guardan la entidad de "justas causas" NO resulta procedente la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido sus SAC, BAE, DNU N° 39/2.

En función de esto, también se rechazan las multas previstas por los arts. 1 y 2 de la Ley 25323, las que están atadas a la procedencia del despido.

Sobre el daño moral esta Cámara –en su anterior integración- se expidió sobre el tema en la causa: "ABABILE FABIO OSCAR c/ ENTE PARA EL DESARROLLO DE LA REGION SUR (E.D.R.S.) Y PROVINCIA DE RIO NEGRO s/ RECLAMO" (Expte.N° 2CT-19876-07), Sentencia Definitiva del 10-04-2012, con voto de la Dra. Gabriela Gadano, que comparto y he mantenido en sucesivos votos. Allí se sostuvo: *"...Si bien la doctrina desde antiguo entendió que la indemnización tarifada es suficiente protección contra el despido arbitrario previsto por el art. 14 bis, no deja de ser el importe derivado de una antijuridicidad destinada a cubrir los perjuicios que se presume que ocurren por el hecho del despido, de modo que la atmósfera jurídica actual comenzó a separarse de la mirada tradicional distinguiendo el despido en sí, de los hechos o circunstancias que rodearon, ya sea precediéndolo o manifestándose recién al momento mismo de efectivizar la extinción. Como lo dice Juan Carlos Venini en "El daño moral y el contrato de trabajo" en Revista de Derecho Laboral 2009-1 Editorial Rubinzal-Culzoni, p. 414 y sgs: "...La indemnización tarifada cubre los perjuicios que normalmente ocurren por el hecho del despido, pero no los sufrimientos o*

*padecimientos que ha experimentado el trabajador debido al conductismo desplegado por su empleador o sus subordinados y que han afectado sus derechos personalísimos ... Se trata de una pretensión autónoma e independiente del despido, vale decir, tiene su causa fuente en un ilícito ajeno al contrato de trabajo que desborda los límites tarifarios y que debe ser resuelta en consecuencia acudiendo a los principios generales del derecho de daños..."*.

Ahora bien, abonando a esta posición solo cabe admitir el daño moral en todos los casos en que se haya podido acreditar fehacientemente una situación abusiva que supera el ejercicio de la actividad admitida por la ley, tendiente a resolver la relación contractual, con o sin causa que, va de suyo, quedará satisfecha con el pago de las indemnizaciones tarifadas. Estoy hablando del grave incumplimiento de deberes de conducta sostenidos en la premisa de no dañar a otro.

La indemnización legal tarifada abarca habitualmente los daños materiales y morales ocasionados al dependiente por el distracto, presentándose una diferencia sustancial con la indemnización civil por daños y perjuicios (arts. 519 y concs. Del Código Civil). La primera no toma en cuenta para su cálculo el perjuicio que realmente sufrió el trabajador. Fija una reparación de acuerdo a dos pautas objetivas: antigüedad en el empleo y remuneración percibida por el trabajador. No queda al arbitrio judicial, siendo indiferente que el perjuicio pueda resultar mayor o menor al efectivamente ocasionado, lo que significa que el trabajador no puede invocar o probar daños mayores y la patronal no puede pretender abonar una suma menor sosteniendo que el importe del perjuicio es inferior. La finalidad de la tarifa ha sido crear un resguardo al trabajador que se encuentra de buenas a primeras sin su trabajo.

Esa objetivación de pautas para estimar el daño causado, es la que se opone por razones de naturaleza a la fijación de la reparación extra por daño moral, que sería pertinente cuando hay una ruptura abusiva del vínculo por parte del empleador. El contrato de trabajo impone al empleador una serie de deberes, entre ellos el de brindar seguridad a la persona y bienes de su empleado, el obrar de buena fe y con la lealtad de trato. Si en el curso de la relación laboral (o aun antes de ella), o a su finalización, el empleador agravia, ofende los derechos esenciales de su dependiente ya no como tal, sino en su condición de persona, profiriendo daño en su honor, su integridad psicofísica, su decoro, o se advierte claramente la intención de obrar de mala fe al provocar el despido, se pone entonces en escena un abanico de situaciones no contempladas al instituir la

tarifa que lógicamente el juez en su tarea de intérprete de la norma debe desentrañar.

Hechas las aclaraciones de la dimensión en que cabe inscribir el tema, debo decir que el daño moral reclamado con sustento en el hostigamiento laboral o mobbing, no se ha configurado el mismo, por lo que mi voto es propiciando su rechazo.

**Vacaciones no gozadas 2021:** Respecto de las vacaciones no gozadas, cabe hacer el análisis legal del instituto para su procedencia o no. La LCT determina que las licencias deben concederse dentro del período comprendido entre el 1° de Octubre de un año y el 30 de abril del año siguiente (art. 154). Si vencido el plazo el empleador no efectuare la comunicación otorgando las vacaciones, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho previa notificación de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo (art. 157).

A su vez el art. 162 LCT establece la regla de que “las vacaciones no son compensable en dinero”, es decir que las vacaciones dejadas de gozar oportunamente, dentro del periodo legal establecido, no dan derecho al trabajador a exigir su pago. Es así que el derecho a gozar de las vacaciones caduca en la oportunidad que establece el artículo 157 de la LCT. Distinta es la situación si gozó de las vacaciones y no le fueron pagadas, por que en esta caso si conserva el derecho a su cobro.

En este caso a la fecha de extinción del contrato (19-10-2021) había comenzado a correr el plazo para gozar de las vacaciones, habiendo trabajado ya más de la mitad del año calendario corresponde el pago de las mismas, pues de los recibos adjuntados por la demandada surge que se pagaron y descontaron vacaciones que el trabajador se tomo como pendiente aún del año 2020, esto por el régimen flexible de vacaciones, y sujeto a necesidades del servicio.

En el recibo de pago de haberes y liquidación final de "octubre/2021" adjuntado por la demandada se observan los ítems "Pago de Vacaciones 24.648,55" y renglón seguido "Pago de Vacaciones 6.099,51" y después más abajo "Días descon Vacacion 20.317,09" y "Días descon Vacaciones 5.037,47", lo que resulta contradictorio e inentendible, pues lo paga y lo descuenta el rubro, no obstante me permite ver que se trata de vacaciones adeudadas y gozadas. Por lo que se liquidara infra el rubro "vacaciones no gozadas" a razón de 15 días hábiles por su antigüedad (cfr. Art. 19 del CCT 556/03 E).

No así el rubro “SAC s/ Vacaciones” dado que esta Cámara considera que no procede, conforme argumentos expuestos en la causa "Gimenez María Milagros c/ SANATORIO

JUAN XXIII S.R.L. s/ Reclamo" (Expte. O-2RO-1371-L2014).- Se. Del 02-07-2018.

**SAC proporcional:** No habiéndose acreditado el pago de este rubro de liquidación el que procede a la fecha del despido, cualquiera sea la causal de su extinción del contrato de acuerdo a lo previsto por el art. 123 LCT, se liquida infra.

**Multa prevista por art. 80 de la LCT:** Tiene por objeto compeler al empleador a que cuando extinga la relación, entregue al trabajador: a) constancia documentada de su obligación de ingresar fondos de la seguridad social y sindicales a su cargo; b) certificado de trabajo. Para ello, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) aclaró que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente si no se lo hizo la entrega de los certificados de trabajo. En el presente caso la relación laboral se extinguió el 19-10-2021, efectuando el emplazamiento el 14-12-2021, por lo que habiendo cumplido con requisito legal se hace lugar a este rubro.

**CERTIFICACIÓN DE REMUNERACIONES Y SERVICIOS Y CERTIFICADO DE TRABAJO:** Debe condenarse al demandado a hacer entrega al actor, dentro de los **TREINTA DIAS** de notificado y mediante su depósito en autos, del **CERTIFICADO DE TRABAJO** (art. 80 LCT) , bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes). En el mismo deben constar las circunstancias verídicas de la relación laboral (fecha de ingreso, categorías, remuneraciones y fecha de egreso) conforme los registros laborales de la empleadora demandada.

Cabe mencionar, que el certificado del Art. 80 de la LCT, a partir de octubre de 2015 se dispuso obligatoriamente que su **confección** sea en forma **online** desde la página de AFIP con Clave Fiscal, conforme la Resolución Conjunta 3669/2014 AFIP, Resolución 941/2014 del MTEySS, y la Resolución General 3781 AFIP.

Respecto, de la Certificación de Servicios y Remuneraciones (cfr. Art. 12 de la Ley 24241) la misma fue adjuntada por el demandado con su responde de demanda, y corrido el pertinente traslado, las observa la parte actora por considerar que su contenido es erróneo, pero de acuerdo a los considerandos expuestos, la misma se

condice con los realidad de la relación laboral, que fuera registrada por la empresa, por lo que considero cumplida la obligación de entrega de este instrumento.

**D) LIQUIDACIÓN E INTERESES:** En base a lo expuesto, el actor resulta ser acreedor de las sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado desde que cada monto es adeudado, lo que queda al siguiente tenor:

Vacaciones Proporcionales.....	\$ 72.663,99
Sac Proporcional .....	\$ 37.263,59
Multa art. 80 LCT.....	\$ 335.372,31
Intereses.....	\$ 1.357.879,21
<b>Total al 16-08-2024.....</b>	<b>\$ 1.803.179,10</b>

Cabe agregar, que en cuanto a los intereses a aplicar a los rubros por los que procede la demanda, se computan los dela tasa establecida por Banco Nación pra prestamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro establezca como de plazo menor, conforme doctrina legal sentada por el STJRN en la causa "Fleitas Lidia Beatriz c/ Prevención ART S.A. s/Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° H-2ro-2082-L2015/29826/18-STJ), Sentencia del 04/07/2018, e intereses del reciente fallo STJRN en autos "Machín, Juan Américo c/ Horizonte ART S.A. S/Accidente de Trabajo (L) s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° A-3BA-302-L2018//BA -05669-L-0000) Se. 24-06-2024, que adopta como nueva doctrina legal la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia -agente financiero de Ila Provincia- para préstamos personales Patagonia Simple. Intereses que en este caso se calculan al **16-08-2024**. Aclarando que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

**E).- COSTAS JUDICIALES:** Por último, las costas deben imponerse en función de sus respectivas derrotas (Art. 71 CPCC) , en un 8,60% a cargo del demandado y un 91,40 % a cargo del actor, teniendo en cuenta como importe base de regulación la suma de \$ **20.970.072,73** (conformado por el monto de la condena más intereses de \$ 1.803.179,10 y el monto de los rubros rechazados por la suma de \$ 19.167.543,63), aplicando a tal fin lo dispuesto por el STJRN en las causas "JARA", "MORETE", "RABANAL" y el reciente fallo "REBATTINI" Se. 12-06-2024. **TAL MI VOTO.**

La **Dra. Daniela A.C. Perramón** adhiere al voto precedente por compartir los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El **Dr. Juan A. Huenumilla** se abstiene de emitir opinión, atento la coincidencia de los votos precedentes, conforme art. 55 inc. 6 de la Ley 5631.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; RESUELVE:**

**I.- RECHAZAR** en su mayor extensión la demanda promovida por el Sr. Fernando Ezequiel Abarzua Bualo contra el firma Empresa de Energía Río Negro S.A. (EDERSA), por los motivos expuestos en los considerandos, con costas al actor.

**II.- HACER LUGAR** parcialmente a la demanda instaurada por el actor Sr. Abarzua Bualo con la parte demandado EDERSA, y en consecuencia **CONDENAR** a ésta última a pagar al primero, en el plazo **DIEZ DIAS** de notificada, la suma de pesos **UN MILLON OCHOCIENTOS TRES MIL CIENTO SETENTA CON DIEZ CENTAVOS (\$ 1.803.170,10)** en concepto de vacaciones no gozadas, SAC proporcional y multa prevista por el art. 80 LCT, importe que incluye los intereses explicados en el considerando, calculados al **16-08-2024** y que seguirán devengándose hasta el efectivo pago. Con costas al demandado.

**III.-CONDENAR** a la parte demandada a hacer entrega al actor, dentro de los **TREINTA DIAS** de notificado y mediante su depósito en autos, del y **CERTIFICADO DE TRABAJO** del art. 80 LCT, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes). Con costas a la demandada.

**IV.- Las costas judiciales** se imponen conforme el vencimiento parcial y mutuo art. 71 del CPCC, esto es, un 91,40% a cargo del actor, y un 8,60% a cargo del demandado. Se regulan los honorarios del **Dr. Lucas Martínez Povedano**, en su carácter de letrada apoderada y patrocinante del actor por una etapa cumplida del proceso en la suma de \$ **3.522.972,00.-** (MB: \$ 20.970.072,73 x 12 % + 40%), y los del **Dr. Alberto Miguel Llambi** letrado apoderado de la demandada, por las dos etapas cumplidas del proceso, en la suma de \$ **4.026.004,00** ((MB: \$ 20.970.072,73 x 14% + 40% - 2 Jus), y se regulan los de la **Dra. Lucía Sepulveda** por su intervención en la audiencia del día

24-05-2024 en la suma de 2 Jus \$ 84.130,00 conforme arts. 6, 7, 8, 10, 11, 20, 38 y 40 Ley 2212 y Acordada N° 9/84 STJ y Ley 24332.

Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 689/99.

**V.-** Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

**VI.-**Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento "PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).-

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia, vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente.-

**VII.-)** Regístrese, notifíquese conforme Art. 25 L.P.L. y cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

**DRA. DANIELA A.C PERRAMON**

**-Presidenta-**

**DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE**

**-Jueza-**

**DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA**

**-Juez-**

Certifico que el instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y que la Dra. Perramón no firma digitalmente el movimiento, a pesar de haber formado parte del acuerdo, tal lo que surge del texto publicado.

**Ante mí: DRA. MARIA MAGDALENA TARTAGLIA -Secretaria-**