En la ciudad de Trelew, a los 12 días de mayo del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“Q., P. A. y Otros c/ S. S. S. A. y Otros s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 609- Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. El Magistrado y las Magistradas resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: Son correctos los honorarios regulados a los letrados de la parte actora? y TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

1. La sentencia de primera instancia, de fecha 21 de octubre de 2024, hizo lugar a la excepción de falta de legitimación pasiva planteada por la codemandada E. S. SRL, desestimando la demanda en su contra, con costas a cargo de los actores. Asimismo, hizo lugar a la demanda laboral entablada en contra de S. S. S.A. condenándola a abonar a los actores, en el plazo de 10 días, la suma de $2.386.187,46 ($967.769,62 a favor de P. A. Q., $716.136,81 a favor de J. L. R. y $702.281,03 a favor de D. A. M.), con más intereses y costas.

Para así decidir, señaló que la codemandada S. S. SRL despidió a los trabajadores -al menos los tres que iniciaron esta causa- formalizando tal decisión mediante acta notarial de fecha 13 de enero de 2020, en la cual se dejó constancia de que, al realizar tareas de mantenimiento técnico-mecánico de los camiones utilizados por S. para el transporte de las arenas desde Dolavon a la localidad de Añelo, Provincia de Neuquén, se detectaron mecanismos irregulares instalados en las unidades, los cuales anulaban el sistema de limitación de velocidad de fábrica, permitiendo que los camiones superaran los 90 km/h.

Relató que en el acta se dejó constancia que ello fue verificado por la escribana interviniente el día 18 de diciembre de 2019; por el servicio técnico de F. S.A. el día 20 del mismo mes y, posteriormente, el 3 de enero de 2020, durante la Verificación Técnica Vehicular, obteniendo como resultado el rechazo de las unidades por la existencia de artefactos que desactivaban el velocímetro y el limitador de velocidad que las unidades poseen de fábrica; luego se detalla los días y meses en que cada uno de los actores superaron el límite de 90 km/h, estimando la empleadora que ello fue consecuencia del actuar de los trabajadores que accionaron el mecanismo inhabilitante, posibilitando exceder el límite de 90 km/h.

Dijo que la empleadora afirmó que ello violenta las obligaciones esenciales de toda relación laboral, pues por un lado, los actores condujeron la unidad asignada en exceso de la velocidad permitida por ley, importando una infracción de tránsito en repetidas

oportunidades y, por otro lado, violentaron el principio de confianza y buena fe al haber colocado y/o utilizado un mecanismo que puso en peligro evidente la propia integridad física del trabajador, los bienes de la empresa y terceros, viéndose ello agravado por la condición, de los actores, de choferes profesionales, lo que implica una injuria de tal magnitud que genera la pérdida de confianza e impide proseguir con la relación laboral.

Establecido de este modo el motivo del despido, señaló que, conforme surge de la prueba y los dichos de la empleadora, el día 16 de diciembre de 2019 se les hizo saber a los trabajadores el inicio de las vacaciones anuales y que ello se hizo en violación a lo dispuesto por el art. 154 de la LCT que establece que el periodo vacacional debe ser comunicado por escrito y con una antelación mínima de 45 días al inicio del periodo de descanso.

Luego, analizó la declaración testimonial de A., propuesto por la demandada, quien afirmó haber sido quien detectó los dispositivos en los camiones. El juez destacó ciertas incongruencias y elementos llamativos en el testimonio brindado.

Observó como particularmente extraño que, siendo los trabajadores conscientes de la inspección rutinaria de los vehículos durante sus vacaciones, no hubieran procedido a retirar los dispositivos que –a simple vista– implicaban un riesgo claro de sanción grave.

Consideró igualmente llamativa la celeridad con que el testigo detectó tales mecanismos, gestionó su constatación notarial y la remisión a la empresa técnica, en un encadenamiento de hechos que, en su conjunto, sugiere un conocimiento previo por parte de la empresa acerca de estas prácticas.

Asimismo, el Magistrado puso de relieve que los registros satelitales de seguimiento vehicular –aportados a la causa– daban cuenta de que las excesivas velocidades observadas no eran recientes ni esporádicas, sino que se venían produciendo desde, al menos, junio de 2019, es decir, varios meses antes del despido, y que tales desvíos fueron frecuentes y afectaban a distintos vehículos y trabajadores.

Juzgó que no era verosímil que la empresa, contando con información accesible y clara de los excesos de velocidad, no hubiera adoptado medida alguna en todo ese tiempo. Dijo que no puede descartarse que la propia codemandada toleró –por acción u omisión– tales prácticas durante un lapso prolongado y que las utilizó recién como sustento del despido.

Agregó que la desvinculación fue comunicada de forma directa y sin posibilidad de descargo por parte de los trabajadores, en un contexto donde los hechos, el tiempo transcurrido y las omisiones empresarias restaban verosimilitud a la invocada pérdida de confianza como causal autónoma y reciente.

Por todo ello concluyó que los despidos resultaban injustificados; hizo lugar a los conceptos e indemnizaciones reclamadas, practicando las respectivas liquidaciones.

2. La decisión fue apelada por la codemandada S. S. SA (ID 1689533), quien presentó su memorial de agravios mediante ID 1700416, el que fue contestado por los actores mediante ID 1708068.

Asimismo, los actores apelaron la mencionada sentencia mediante ID 1692806 recurso que fue declarado desierto por falta de fundamentación.

Finalmente, la codemandada S. S. SA, en el párrafo segundo del ID 1689533, apeló por altos los honorarios regulados a los letrados de la parte actora.

3. Agravios de la demandada.

A través de un extenso memorial de agravios, S. S. SA, desarrolla cinco agravios que titula de la siguiente manera: 1) Falta de diligencia del empleador. Arbitrariedad. Simple voluntad del sentenciante; 2) Finalización de la relación laboral de R. y Q. con E. Inicio de la relación laboral de R. y Q. con S.; 3) prescindir de prueba decisiva para la solución del pleito. Los acuerdos homologados en Subsecretaría de Trabajo. 4) Conceptos no remunerativos. Falta de fundamentación. Vigencia de las normas y 5) gratificación no remunerativa del acuerdo homologado.

Posteriormente, como conclusión final, sostiene que acreditó todos y cada uno de los extremos que motivaron la resolución de la relación laboral. Invoca su gravedad y la imposibilidad de continuar el vínculo con los empleados que colocan o utilizan "mecanismos" para inhabilitar el limitador de velocidad de un camión y conducirlo a mas de 100 km./h., dada la pérdida de confianza.

Dice que, a pesar de ello, la sentencia apelada le asigna responsabilidad a S. en los hechos que motivaron el despido por no haber actuado en forma diligente y no haber controlado a los empelados con mayor rigor.

Agrega que la conducción segura de las unidades era una conducta esperable de los trabajadores, atendiendo a su condición de choferes profesionales, y que no podía ser sospechado que habían instalado el mecanismo para anular el limitador de velocidad. Que solo cuando se constató la existencia de los mismos, surgió la necesidad de controlar, a través del sistema GPS de A. S. SRL, a qué velocidades los actores habían utilizado las unidades y allí se descubrió que las condujeron a más de 100 km./h en clara violación al límite legal y de la obligación de conducir los camiones en forma prudente, sin generar riesgos para sí mismos o terceros.

Por todo ello entiende que la demanda debió ser rechazada.

4.- Tratamiento de los agravios.

Por una cuestión de orden lógico trataré el primer agravio, destinado a sostener la causal de despido, para luego, y de corresponder, dar tratamiento a los restantes, que se vinculan con la procedencia de la demanda y liquidación de las indemnizaciones.

4.a) Primer agravio. Falta de diligencia del empleador. Arbitrariedad. Simple voluntad del sentenciante.

A través del presente agravio, la recurrente alega que, no obstante reconocer la sentencia que la causa del despido se halla probada y que era grave, a continuación desanda el camino sobre extremos no probados y razonamientos arbitrarios.

Invoca la regla probatoria en los procesos laborales y, de continuo, cuestiona cada una de las afirmaciones efectuadas por el Juez de Primera Instancia para hacer lugar a la demanda.

Refiere que su parte no incumplió con el art. 154 LCT sobre la comunicación del despido y que, además de no ser un extremo señalado por la parte actora, tampoco es una circunstancia probada. Dice que, por el contrario, jamás se indicó que el 16/12/19 “se hizo saber” el inicio de las vacaciones, sino que en esa fecha el personal “ingresó” en el período de vacaciones. Refiere que expresamente el testigo A. declaró que el aviso de vacaciones se hacía con anterioridad.

Expresa que también le resulta extraño el modo en que se sucedieron los hechos, pero que ello no puede habilitar responsabilidad alguna respecto de S., pues si se considera que el “olvido” de retirar los “mecanismos” antes de iniciar las vacaciones constituye un indicio, solo puede ser indicio de la “dejadez” y la “conducta negligente” con que los actores cumplían sus obligaciones laborales y legales, pero jamás puede concluirse que S. conocía y consentía ni los mecanismos ni los excesos de velocidad.

Respecto a la afirmación del Juez de que “S. sabía de la existencia de esos dispositivos con anterioridad al mes de diciembre de 2019”, alega que si los actores afirmaron que S. conocía la existencia de los mecanismos y lo consentía, debieron acreditarlo, pero no lo hicieron.

Esgrime que no hay un solo elemento de prueba, excepto la sola voluntad del Juez, para sostener que S. conocía antes de diciembre de 2019 la existencia de los mecanismos y la conducción en exceso de velocidad.

Agrega que con las declaraciones de los testigos A., F. y R. se acredita que el informe de seguimiento satelital de las unidades recién se pidió cuando se constató la existencia de los mecanismos de bloqueo, lo que se concretó en diciembre de 2019.

Dice que no había razón, antes de ello, para sospechar de sus empleados y que la empresa no puede ni tiene obligación legal de desplegar actividad de policía perpetua sobre sus empleados.

Expresa que es raro que el Juez saque el foco del análisis sobre los actores que incurrieron en un grave incumplimiento y lo desplace sobre el empleador a quien responsabiliza por “falta de diligencia en el control”, razonamiento que considera peligroso.

Alega que la falta de control de velocidades antes de diciembre de 2019 no habilita a echar por tierra la causal de despido ni exculpa a los actores por sus incumplimientos y que la única realidad es que no hay elementos de prueba que permitan concluir que S. conocía la existencia de los "mecanismos" con anterioridad.

Respecto a la "prontitud" con la cual actuó A. para detectar los dispositivos, requerir la presencia de la escribana, pedir a F. el informe y luego realizar la VTV de las unidades, explica toda la línea temporal hasta la notificación de los despidos y dice que ello irrogó casi 30 días, un plazo más que razonable.

Dice que S. desarrolló una conducta sin pausa dada la gravedad de los hechos y, además, por cuanto el despido debe ser contemporáneo con el descubrimiento de los "mecanismos". Afirma que lo que el juez ve como "prontitud" es, en realidad, diligencia.

Por último, expresa que no existe disposición legal que obligue al empleador a requerir, previo al despido, un descargo al empleado. Además, que no era necesario ya que todo fue claro.

Sostiene que el Juez incurrió en afirmaciones dogmáticas con apartamiento del derecho aplicable, las constancias del expediente y la adecuada interpretación del debido proceso adjetivo. Y que partiendo de que todo le parecía "Raro, todo muy raro extraño", construyó, sobre extremos no probados, presunciones no legales y afirmaciones dogmáticas, un silogismo falso.

Pasando a resolver, tal como vengo de reseñar, S. S. SRL despidió con causa a los actores con motivo de la detección de mecanismos irregulares instalados en los camiones que anulaban el sistema de limitación de velocidad y la conducción en exceso de velocidad en repetidas oportunidades, verificada con el informe satelital, lo que se consideró violatorio del principio de confianza y buena fe, al haber colocado y/o utilizado un mecanismo que puso en peligro evidente la propia integridad física del trabajador, los bienes de la empresa y terceros, viéndose ello agravado por la condición, de los actores, de choferes profesionales.

No está en discusión en esta instancia que los hechos invocados en la comunicación rupturista (acta notarial), en los que se basa el despido, se encuentran acreditados, esto es, la existencia o instalación de los dispositivos o "mecanismos" que desactivaban el limitador de velocidad y la conducción de los choferes en exceso de velocidad reglamentaria en las ocasiones detalladas por la empresa. Así lo reconoce la propia sentencia de primera instancia en función de la prueba aportada en el proceso.

Ahora bien, cabe recordar aquí que la injuria laboral que habilita el despido con causa (en forma directa o indirecta) se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial y que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un

hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (mi voto en SDL N° 14/2021, SDL Nº 40/2022, SDL 46/2023, SDL 77/2023 y SDL 54/2024).

Para decirlo más claramente, habrá denuncia directa o indirecta por justa causa cuando el Magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. Raúl Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).

De ello se deduce que la prueba de las circunstancias fácticas expuestas en la comunicación del despido no implica automáticamente que la causa deba considerarse justificada, como parece entenderlo la apelante.

Entra en juego aquí la valoración judicial y, precisamente, en cumplimiento de dicha tarea valorativa, el juez de la anterior instancia, en base al contexto analizado y al razonamiento que expuso con sustento en indicios y máximas de la experiencia, entendió que la causa del despido no resultaba creíble.

Puedo resumir los siguientes indicios que fueron considerados por el sentenciante, para arribar a dicha conclusión: 1) falta de aviso anticipado a los trabajadores de la fecha de inicio de las vacaciones anuales; 2) que si los actores sabían que debían dejar los camiones para que se les realizara el mantenimiento y luego la VTV no hayan desinstalado los dispositivos -que se veían a simple vista- y que los llevaría a un despido seguro; 3) la prontitud con la cual la empresa detecta estos mecanismos, labra acta notarial de constatación, se pide informe a F. S.A y que, pese a la existencia de la infracción que significaba la instalación de estos dispositivos, lleva igualmente los vehículos a realizar la VTV con el resultado esperable de que sean rechazados; 4) que es llamativo que todos los trabajadores se pusieran de acuerdo para instalar estos dispositivos y que, comunicado el período vacacional, no los hayan sacado, teniendo en cuenta que el mantenimiento anual en ese período era de rutina, según lo declaró A.; 5) que no es creíble que durante seis meses, en ningún momento, la empleadora solicitara los informes de movimientos y velocidades de los vehículos a la empresa expresamente contratada para hacer el seguimiento satelital y 6) que se comunicó el despido directamente, sin posibilidad de defensa alguna de los trabajadores, pese a lo extraño de la situación.

Así, el Magistrado concluyó que la prueba no formó su convencimiento respecto a que los trabajadores hubieren colocado los dispositivos en cuestión y afirmó que S. sabía de su existencia con anterioridad al mes de diciembre de 2019 y que, por acción u omisión, autorizaba los incumplimientos en los cuales, luego, funda la pérdida de confianza.

Acuerdo totalmente con el razonamiento deductivo seguido por el juez de primera instancia. La “teoría del caso” construida por la demandada resulta inverosímil, la pérdida de confianza no se encuentra acreditada y con ello el despido debe considerase injustificado.

En primer lugar, no hay prueba alguna de que los trabajadores fueron quienes colocaron los “mecanismos” en los camiones y, a mi juicio, dicha circunstancia era trascendente para descartar el conocimiento previo de la situación irregular por parte de la empleadora, que era tan grosera y evidente.

A diferencia de lo que sostiene la apelante, la carga de la prueba de dicho extremo, para sostener un despido por “pérdida de confianza”, le correspondía a su parte, ya que no basta a tal fin con acreditar el elemento objetivo (una irregularidad o incumplimiento), sino que también debe hallarse presente el elemento subjetivo (la desconfianza producida en el ánimo del empleador), producto del engaño o accionar contrario a la buena fe por parte del trabajador.

Cabe precisar que la “pérdida de confianza” es un estado generado en el principal a raíz de la injuria proferida por el dependiente mediante su obrar, cuando éste incurre efectivamente en un incumplimiento concreto, el que en función de las tareas desempeñadas, genera dudas al empleador en relación a su lealtad, buena fe o fidelidad de cara al futuro. Ello debe necesariamente derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal acorde con los deberes de buena fe y fidelidad creadas con el devenir del vínculo, el que se frustra a raíz de un suceso que conduce a la convicción de que el trabajador ya no es confiable pues cabe esperar la reiteración de conductas similares en el futuro (conf. CAPM, SDL N° 09/2021; CAE, SDL N° 23/2017).

Como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, entonces, debe implicar una violación grave del deber de fidelidad, por lo que necesariamente tiene que derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante, de magnitud suficiente. Esta Sala tiene dicho que para tener por configurada aquella y, consecuentemente, se encuentre habilitado el despido, la empleadora debe acreditar los hechos objetivos invocados en la comunicación y luego, una vez probados estos hechos, el juez debe evaluar si los mismos son hábiles para producir la “pérdida de confianza” en el ánimo del empleador y disponer, consecuentemente, que el despido se ajustó a derecho (SDL N° 99/18 y SDL 41/21).

Este punto se enlaza con la presunción en contra que genera el accionar apurado de la empresa para comunicar el despido, casi automático, de verificar y constatar la irregularidad, sin realizar investigación previa para esclarecer quiénes, cómo y dónde se colocaron los mecanismos interruptores de velocidad.

Si bien es cierto que el descargo previo no es obligatorio, se imponía como adecuado y razonable, dado el contexto y las circunstancias.

En el mismo sentido ha dicho la jurisprudencia: "…resulta llamativo que en el marco de la supuesta auditoría realizada no se haya permitido al actor efectuar un descargo sobre los hechos que se le imputaron, máxime teniendo en cuenta las características de los mismos y, si bien no resulta obligatorio dar al trabajador la posibilidad de brindar explicaciones, sí resulta razonable y/o adecuado a partir de lo dispuesto por el art. 63, LCT" (Vega, Diego Martín vs. Asociación Mutual para Automovilistas Ampara Mutual s. Despido /// CNTrab. Sala IX; 17/10/2024; Rubinzal Online; RC J 11407/24).

Y que: "Un proceso de investigación está subordinado a su bilateralidad, que traduce aspectos ineludibles: el conocimiento fehaciente de la conducta reprochada, la posibilidad de formular el descargo o alegar en defensa propia, la de ofrecer la prueba correspondiente y la del contralor de la prueba contraria, inclusive alcanza a la posibilidad de un asesoramiento técnico. Los postulados del derecho de defensa en su faz operativa deben ser visibles en la fase de investigación, siendo la que preconstituye la prueba cuya eficacia está ligada a un eventual juicio de conocimiento. Mayor rigor adquiere, en el supuesto que nos ocupa, puesto que una de las partes -la empleadora-, es la que ostenta una estructura administrativa propia de la empresa, cuya dimensión resulta asimétrica en relación a las limitaciones del dependiente, quien soporta la carga de ver amenazada su fuente de trabajo" (Domínguez, Gabriel Alejandro vs. Empresa La Estrella S.R.L. y/o quien resulte responsable s. Despido /// Cám. Trab. Sala 2, Resistencia, Chaco; 14/11/2022; Rubinzal Online; RC J 6856/22).

En segundo lugar, la suma de indicios considerados por el Juez de primera Instancia y que expuse más arriba, en forma conjunta, me llevan también a formar razonable convicción respecto a que la empleadora tenía conocimiento previo de la irregularidad que la autorizaba o, cuanto menos, la toleraba, y que pretendió prevalerse de la misma recién para justificar el despido.

A tal conclusión es posible arribar teniendo en cuenta lo que emana de presunciones fundadas en hechos concretos probados en la causa, pues en nuestro derecho las presunciones son tan argumento de prueba como los aportados por los restantes medios probatorios reglados por la ley procesal (art. 165 inc. 5° párr. 2° CPCC; este tribunal, SDC 33/99, SDC 20/05, SDC 5/08, SDC 8/2013, SDL 3/2014, entre muchas otras).

La presunción judicial consiste en un juicio lógico elaborado por el magistrado que, de acuerdo a las máximas de la experiencia que indican cuál es el modo normal en que suceden los acontecimientos -el principio de normalidad-, deduce a partir de hechos conocidos -los indicios- aquel o aquellos otros no acreditados por prueba directa.

En este caso, todos los indicios enumerados constituyen un cúmulo de hechos indiciarios que, por su gravedad, precisión, coincidencia y número, resultan hábiles para fundar la presunción judicial (art. 165 inc. 5° apdo. 2° CPCC).

Ellos resultan graves y precisos porque las inferencias que de esos hechos se obtienen con ayuda de la lógica, los principios de causalidad y las reglas de la experiencia, conducen todas a la misma conclusión; son concordantes, porque esos hechos indiciarios no se excluyen entre sí, sino que se ensamblan armoniosamente indicando un mismo hecho indicado (Dellepiane, "Nueva teoría de la prueba", Temis, Bogotá 1961, págs. 79/80, 97/103). En punto a su cantidad, cabe recordar que es al juez a quien le corresponde definir cuándo dos o más constituyen plena prueba, sin que pueda fijarse previamente el número necesario, pues ellos, según la clásica expresión de Bentham, se pesan y no se cuentan (Devis Echandía, "Teoría general de la prueba judicial", 5ta. ed., Zavalía Editor, Bs. As. 1981, II-656; Dellepiane, opus cit., págs. 106/108); "el número necesario de éstos no puede determinarse invariablemente; resulta tal cual puede requerirse cuando surge la necesidad moral o física entre el efecto y la causa, entre el indicio y la cosa a la que se refiere"; tal necesidad "no siempre ha de ser física, sino más bien moral", impuesta por el orden natural de las cosas (Ellero, "De la certidumbre en los juicos criminales", Reus, Madrid 1944, págs. 63/66). (del voto del Dr. Velázquez en SDL 3/2014).

En suma, la falta de prueba de quienes colocaron los dispositivos, sumado al conjunto de indicios y máximas de la experiencia, que hacen presumir que el S. tenía conocimiento previo de la existencia y utilización de los mismos por parte de los choferes, descarta la configuración de la injuria por pérdida de confianza.

Por ello propongo al Acuerdo se rechace el presente agravio y se confirme la sentencia en cuanto concluyó que los despidos, en el contexto dispuesto, resultan injustificados.

4.b) Segundo agravio. Inicio de la relación laboral.

Se agravia S. de la antigüedad considerada para los coactores Q. y M..

Alega que la sentencia es contradictoria, ya que si otorgó plena validez a los acuerdos de desvinculación celebrados entre E. S. SRL y los mencionados actores, no puede válidamente luego considerar que la antigüedad de esas mismas personas, respecto de S., se remonta al 21/8/18 (Q.) y 6/4/18 (M.). Dice que la relación con S. se inició el 5/8/19, fecha que es la única computable.

Debo decir que esta cuestión no fue tratada en el pronunciamiento recurrido, pese a ser un planteo expreso introducido por la codemandada S. en la primera instancia (ver punto VIII de su contestación de demanda, ID 636225). Allí, sostuvo que no se verifica, en relación a Q. y M., ningún supuesto legal que habilite a considerar que la fecha de inicio de la relación laboral con S. sea distinta a la consignada en los recibos de haberes (el 5/8/2019).

Los mencionados actores, declararon en la demanda como fecha de inicio la del ingreso a las órdenes de la empresa E. S. SRL 21/8/18 (Q.) y 6/4/18 (M.).

Ambos alegaron, en sustento de su pretensión, que en el mes de agosto de 2019 se les ofreció ser transferidos a S. en condiciones similares y que el requisito era una desvinculación consensuada percibiendo un monto en concepto de gratificación o compensación económica.

En base a ello reclamaron la responsabilidad solidaria de E. S. SRL y liquidaron sus créditos indemnizatorios computando dos años de antigüedad, atendiendo a la fecha del despido (13/1/2020).

La sentencia apelada hizo lugar a la falta de legitimación pasiva planteada por E. S. SRL, expresando que ninguna responsabilidad solidaria se le puede endilgar respecto a la decisión del despido correspondiente a una tercera empresa, máxime si se tiene en cuenta que en el escrito inicial los actores solo fundan el reclamo en que fueron obligados a acordar una desvinculación como condición para ingresar a S., y nada de esto quedó probado.

Así las cosas, la asiste razón a la apelante en que no hay sustento válido alguno para considerar, respecto a los coactores Q. y M., una fecha de inicio de la relación laboral distinta de la consignada en los recibos de haberes de S., esto es, el 5/8/2019.

De tal modo, por cuanto el despido se configuró el 13/1/2020, la antigüedad computable a los fines indemnizatorios es de un año y no de dos como liquidaron los actores y se receptó en la sentencia.

Por ello, propongo al Acuerdo se haga lugar al presente agravio y se reformule la liquidación de los coactores mencionados, computando un solo año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

4.c) Tercer agravio. Prescindencia de prueba decisiva para la solución del pleito. Los acuerdos homologados en Subsecretaría de Trabajo.

Bajo este agravio, la apelante plantea que el juez no pudo ignorar los acuerdos celebrados entre los actores y S. y homologados ante la Secretaría de Trabajo y los efectos de tales acuerdos en cuanto importan un impedimento para la habilitación del reclamo judicial, máxime cuando no fueron cuestionados respecto de su legalidad.

Destacan que se acreditaron con los expedientes administrativos que en copia certificada remitió la Secretaría de Trabajo mediante prueba informativa.

Por ello, peticionan el rechazo de la demanda.

Anticipo que el presente agravio no puede prosperar, por la sencilla razón de que a la época de la promoción de la demanda y de la contestación, los acuerdos celebrados con los trabajadores no se encontraban homologados, requisito para su validez y eficacia, conforme lo establecido por el art. 15 de la LCT.

En efecto, recién en la expresión de agravios la apelante menciona la existencia de las respectivas resoluciones homologatorias de la Secretaría de Trabajo, y pese a que no las acompaña, surge del número de individualización que en todos los casos corresponden al

año 2023, cuando la demanda se inició en octubre de 2021, por lo que mal podían constituir un obstáculo para su procedencia.

Por otra parte, las resoluciones homologatorias tampoco existían a la fecha en que la Secretaría de Trabajo contestó la prueba informativa y remitió los respectivos expedientes ni se denunció hecho nuevo a su respecto, de modo que no es cierto que se acreditó la homologación de los acuerdos.

Por ello, el rechazo del agravio se impone.

4.d) Cuarto agravio. Conceptos no remunerativos. Vigencia de las normas.

Bajo este título, la apelante impugna la inclusión en la base de cálculo indemnizatoria y demás ítems reclamados, los conceptos "no remunerativos" como "viáticos" y "permanencia fuera de la residencia habitual".

Alega que tales conceptos no tienen carácter remunerativo por imperativo legal y cita en su apoyo el art. 106 LCT, pto. 4.2.11 CCT 40/89 y art. 245 LCT, normativa que, aclaran, no fue impugnada ni declarada inconstitucional.

Cabe recordar que el art. 106 de la LCT establece que "Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo".

Tal como lo expuse en los precedentes de esta Sala SDL 97/2018, SDL 19/2023 y 24/2023, del esquema normativo citado, interpretado en forma integral y armónica, surge que los viáticos abonados sin obligación de rendir cuentas o sin posibilidad de comprobar documentalmente el gasto, deben ser considerado salario y computables, en consecuencia, para el cálculo de las indemnizaciones.

Ello así ya que lo establecido en la norma convencional debe ceder frente a lo dispuesto por el art. 106 de la LCT, en virtud de lo dispuesto en el art. 7 de la ley 14.250.

En tal sentido se ha dicho que debe prevalecer una norma legal sobre la convencional si aquélla fuere más favorable al trabajador (confr.: C.N. Trab., Sala I, D. T. 1986-B1127; esta sala, c. 142/14, SDL 21/14 y SDL 97/2018).

En mi opinión, esa es la interpretación correcta de las normas involucradas, lo que guarda correlato con la caracterización de lo que es remuneración para el Convenio N° 95 de la OIT (art. 1).

Por lo demás, este es el criterio imperante en la Sala (SDL 35/21 y 39/21) y también de la Sala B (SDL 22/20 y 13/22).

En el caso, no surge de las pruebas arrimadas al proceso que los trabajadores tuvieran la obligación de rendir cuentas documentada de los conceptos "viáticos" y "permanencia fuera de la residencia habitual" liquidados en los recibos de haberes.

Por ello, no cabe sino concluir que los importes en cuestión integran la remuneración y, consecuentemente, la base de cálculo de las indemnizaciones provenientes del despido.

Finalmente, debo señalar que se arriba a dicha solución sin necesidad de declarar la inconstitucionalidad del CCT, pues se trata de un caso de armonización por norma más favorable, de manera que si el CCT contiene una cláusula menos favorable que la LCT, aquél resulta directamente inaplicable.

Por lo expresado, propongo al Acuerdo rechazar el presente agravio.

4.e) Quinto agravio. Gratificación no remunerativa del acuerdo homologado.

Por último, como agravio subsidiario, la apelante peticiona se compute la suma abonada a cada uno de los actores en concepto de “gratificación no remunerativa” por los acuerdos celebrados ante la Secretaría de Trabajo, en las condiciones que fue expresamente pactada, es decir, actualizada.

El presente agravio tampoco puede ser receptado por ser inoficioso, ya que en la sentencia se descontó como pago a cuenta, al practicarse la liquidación de los créditos de los tres actores, las sumas percibidas de parte S. en virtud de los acuerdos extrajudiciales.

Como lo sostuvieron los actores al contestar los agravios, en tanto el despido se produjo en fecha enero 2020 y el importe de la gratificación se abonó el 7 de febrero del mismo año, no hay actualización que resulte computable, ya que las sumas reclamadas en la demanda se encuentran calculadas a la misma fecha del despido.

5.- Conclusión.

Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo se haga lugar parcialmente al recurso de apelación y se modifique la sentencia de primera instancia únicamente en los que respecta al cómputo de la antigüedad de los coactores Q. y M. A tal fin, en primera instancia, deberá reformularse la liquidación de sus créditos, computando un solo año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

En cuanto a las costas y honorarios de la primera instancia, no resulta necesaria su readecuación, ya que aún cuando se hace lugar parcialmente al recurso, la codemandada mantiene sustancialmente su condición de vencida, y los honorarios, por hallarse establecidos en porcentajes, se ajustarán automáticamente al nuevo resultado del proceso.

En cuanto a las costas de esta instancia, sopesando tanto el resultado económico como jurídico del recurso, propicio que se distribuyan en un 90% a la apelante y en un 10 % a los coactores Q. y M., quienes en su contestación de agravios se opusieron al agravio relativo a la antigüedad.

Ello toda vez que cuando un rubro se rechaza íntegramente, es posible considerar que hay una pretensión rechazada y que ello constituye una situación de vencimiento parcial que obliga a la distribución de costas (conf. art. 72 CPCC). (conf. mi voto en SDC 2/2023 y en SDC 9/2023).

Ahora bien, en la prudencial repartición de las costas a que da lugar el vencimiento parcial y mutuo no debe imperar, desde luego, un criterio puramente aritmético, arrojado por la suma dineraria reclamada en la demanda y el monto de la condena. Debe resolverse, en cambio, esa cuestión con un enfoque global del resultado del litigio y valorar las costas con criterio jurídico, como en diversas ocasiones declarara nuestro Superior Tribunal de Justicia (S.D. 7/91, 47/92, 57/92, 3/93, 9/96, entre otras), en el que pesa tanto la entidad económica de cada una las pretensiones acumuladas como el número de ellas que progresan o son rechazadas, como en varias oportunidades decidiera esta sala (v. gr., c. 22.848 S.D.L. 53/08, c. 22.902 S.D.L. 67/08, c. 57/08 S.D.L. 77/08, entre innumerables otras anteriores).

En cuanto a los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, propongo regular a la doctora M. del C. S. y al doctor C. D. E., apoderados de los actores, en conjunto, en el 4,60%, incluido el plus procuratorio, y a N. L. de E. y J. F. L. G., también en conjunto e incluyendo el plus procuratorio, el 3,3 %, porcentajes aplicables sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión, voto PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

I.- A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Peral dijo:

1) Los antecedentes de la causa, el pronunciamiento apelado y los agravios expresados, se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Cordón Ferrando en los puntos 1, 2 y 3 de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- y con las conclusiones expresadas en el considerando 4, apartados 4.a), 4.b), 4,c), 4.d) y 4.e) del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

En razón de ello, puntualizo que concuerdo con la nombra colega en: (i) que la sentencia apelada debe ser confirmada en tanto estableció que los despidos resultan injustificados; (ii) que la antigüedad computable a los fines indemnizatorios es de un año y no de dos como liquidaron los actores y se receptó en la sentencia; (iii) que los acuerdos celebrados con los trabajadores que invoca la demandada no pueden dar sustentar el rechazo de la demanda, dado que a la época de la promoción de ésta y de su contestación, no se encontraban homologados; (iv) que los importes liquidados en los recibos de haberes de los actores en concepto de “viáticos” y “permanencia fuera de la residencia habitual” integran la remuneración y la base de cálculo de las indemnizaciones correspondientes al despido; (v) que el planteo referido a la suma abonada a cada uno de los actores en concepto de “gratificación no remunerativa” es inoficioso, ya que en la sentencia se descontaron

como pago a cuenta y por no corresponder actualización alguna en virtud de la fecha de los despidos y de los pagos en cuestiones.

3°) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo se haga lugar parcialmente al recurso de apelación y se modifique la sentencia de primera instancia únicamente en los que respecta al cómputo de la antigüedad de los coactores Q. y M., debiendo en primera instancia reformularse la liquidación de sus créditos, computándose un año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

También coincido con la Dra. Cordon Ferrando en cuanto propone: (i) que no resulta necesaria la readecuación de las costas y honorarios de primera instancia, dado que la codemandada recurrente mantiene la condición de vencida y los honorarios fueron establecidos en porcentajes; (ii) que las costas de esta instancia, se distribuyan en un 90% a la apelante y en un 10 % a los coactores Q. y M. (conf. art. 72 CPCC); (iii) que los honorarios por las tareas de segunda instancia, se regulen a la doctora M. del C. S. y al doctor C. D. E., apoderados de los actores, en conjunto, en el 4,60%, incluido el plus procuratorio, y a N. L. de E. y J. F. L. G., también en conjunto e incluyendo el plus procuratorio, en el 3,3 %, en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

II.- <u>A LA SEGUNDA CUESTION,</u> la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Resta analizar el recurso de apelación interpuesto por S. S. S.A contra los honorarios regulados a favor de los letrados de la parte actora, por considerarlos altos.

Apreciadas las tareas de los profesionales, considero que la regulación se adecúa a las pautas arancelarias vigentes razonablemente ponderadas por el juez de la anterior instancia (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 38 y 46 de la Ley XIII nro. 4), por lo que propicio su confirmación. Ello sin costas en esta alzada, en razón de la materia involucrada.

Por lo expuesto a esta cuestión me pronuncio por la AFIRMATIVA.

II.- <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

En coincidencia con la Dra. Cordón Ferrando, por considerar que la regulación de honorarios de los letrados de la parte actora se ajusta a las pautas de la ley arancelarias local (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 38 y 46 de la Ley XIII nro. 4), propongo la confirmación de la regulación efectuada la sentencia apelada y el rechazo de la apelación articula al respecto por S. S. S.A.. Sin costas de alzada, en razón de la materia involucrada.

Por lo expuesto, a la segunda cuestión me pronuncio por la AFIRMATIVA.

III.- <u>A LA TERCERA CUESTIÓN</u>, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada en cuanto al cómputo de la antigüedad de los coactores Q. y M. A tal fin, en primera instancia, deberá reformularse la liquidación de sus créditos, computando un solo año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

B) DISTRIBUIR las costas de esta instancia en un 90% a la apelante y en un 10 % a los coactores Q. y M.

C) CONFIRMAR los honorarios de primera instancia.

D) REGULAR honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, a la doctora M. del C. S. y al doctor C. D. E., apoderados de los actores, en conjunto, el 4,60%, incluido el plus procuratorio, y a N. L. de E. y J. F. L. G., también en conjunto e incluyendo el plus procuratorio, el 3,3 %, porcentajes aplicables sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

III.- **A LA TERCER CUESTIÓN**, el Dr. Peral dijo:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada en cuanto al cómputo de la antigüedad de los coactores Q. y M. A tal fin, en primera instancia, deberá reformularse la liquidación de sus créditos, computando un solo año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

B) DISTRIBUIR las costas de esta instancia en un 90% a la apelante y en un 10 % a los coactores Q. y M.

C) CONFIRMAR los honorarios de primera instancia.

D) REGULAR honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, a la doctora M. del C. S. y al doctor C. D. E., apoderados de los actores, en conjunto, el 4,60%, incluido el plus procuratorio, y a N. L. de E. y J. F. L. G., también en conjunto e incluyendo el plus procuratorio, el 3,3 %, porcentajes aplicables sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse excusada la restante vocal de Sala, Dra. Natalia Isabel Spoturno (art. 9° del Acuerdo Extraordinario Nro. 3145/97 STJCh y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada en cuanto al cómputo de la antigüedad de los coactores Q. y M. A tal fin, en primera instancia, deberá reformularse la liquidación de sus créditos, computando un solo año de antigüedad a los efectos indemnizatorios.

B) DISTRIBUIR las costas de esta instancia en un 90% a la apelante y en un 10 % a los coactores Q. y M.

C) CONFIRMAR los honorarios de primera instancia.

D) REGULAR honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, a la doctora M. del C. S. y al doctor C. D. E., apoderados de los actores, en conjunto, el 4,60%, incluido el plus procuratorio, y a N. L. de E. y J. F. L. G., también en conjunto e incluyendo el plus procuratorio, el 3,3 %, porcentajes aplicables sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL Nº 27 DE 2025 – SDL.- Conste.