En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil veinticinco, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. Verónica Daniela Robert y asistencia de la primera vocal Dra. María Marta Nieto y del segundo vocal Dr. Manuel Horacio Pis Diez (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER> c/ <PER> s/ COBRO de PESOS e INDEM. de LEY", expte. nro. 987/24**, venidos del Juzgado Letrado de primera instancia en la Laboral nro. 2 (expte. nro. 500/21), y atento al resultado del sorteo de fecha 12 de marzo de 2025 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Manuel Horacio Pis Diez, Dra. María Marta Nieto y Dra. Verónica Daniela Robert.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la Sentencia nro. 412/24 de fecha 14 de octubre de 2024? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Pis Diez dijo:

Llegan estos autos a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud de los recursos que interpusieras la parte actora (ID 1679046), la demandada (ID 1687763) y el letrado apoderado de la actora, por derecho propio, por la regulación de sus honorarios (ID 1689006), contra la Sentencia Definitiva n° 412/2024. Concedidos que fueran, expresaron agravios, la actora (ID 1693064), la demandada (ID 1695968) y la Dra. Olga Raquel Figueroa por derecho propio, respecto a la

regulación de honorarios (ID 1696776), que fueron replicados por la demandada en pieza digital ID 1710013.

I. *Antecedentes:*

La Sra. <PER>, promovió demanda laboral en contra de la firma <TEXTO_ANONIMIZAR>., persiguiendo el cobro de la suma de $2.189.059,37, en concepto liquidación final de haberes, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por antigüedad y su correspondiente SAC, remuneraciones adeudadas, SAC adeudados, vacaciones no gozadas 2020 y proporcionales 2021, doble indemnización DNU 34/2019 y sus prórrogas DNU 39/2021, indemnización por despido discriminatorio y daño moral, multas art. 2 Ley 25.323,art. 80 (Art 45 Ley 25345) y 132 bis LCT, con más intereses y costas. Solicito la capitalización semestral en los términos del art. 770, inc. a) y ccs. del CCCN. Relató los hechos en que fundó su pretensión. Fundó en derecho, practicó liquidación provisoria y ofreció prueba. Planteó la reserva del caso federal. Peticionó.

Corrido el traslado, compareció la firma accionada Transporte <TEXTO_ANONIMIZAR>., contestó demanda, oponiéndose a su progreso. Formuló negativas de rigor y controvirtió los hechos relatados por la actora, expuso su versión. Ofreció prueba e impugno liquidación. Fundo en derecho y planteo la reserva del caso federal. Y finalmente, peticionó.

Abierta que fue la causa a prueba y producida la ofrecida por las partes y admitida por el tribunal se dictó la sentencia de grado.

El juez hizo lugar parcialmente a la demanda incoada por la Sra. <PER>, y condenó a <TEXTO_ANONIMIZAR> para que en el plazo de diez días

abone la suma de $2.484.329,06, en concepto de indemnización del art. 80 LCT e indemnización del art. 132 bis LCT, con más los intereses. Rechazó la procedencia de los reclamos por remuneraciones adeudadas; liquidación final; días trabajados; indemnización por antigüedad; preaviso; integración del mes de despido; indemnización DNU 34/19 e indemnización del art. 2 de la Ley 25323 e indemnización por daño moral. Adicionó los intereses correspondientes a la tasa activa para préstamos personales y familiares del <BANCO>., desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago, y dispuso la capitalización de intereses conforme art 770 inc. b) del CCCN, desde la fecha de la notificación de la demanda (03/03/2022). Impuso las costas en un 60% a la actora y en un 40% a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. *Agravios, réplicas, tratamiento:*

Como anticipé, frente a la solución de grado se alzaron ambas partes y el Dr. <PER>, por derecho propio contra los honorarios regulados a su favor, por bajos.

1. *Fundamentos de la actora.*

a. *Primer agravio:*

La recurrente critica el fallo en primer lugar por cuanto la sentenciante rechaza el despido indirecto por considerar que fue injustificado, circunstancia que indica como equivocada y/o errada.

Destaca las causas que motivaron la injuria laboral, y con ello, el despido indirecto, son: 1. La existencia de *moobing* o acoso laboral, 2. La falta de pago de salarios por inasistencias injustificadas en el

mes de diciembre/2020 y 3. El pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

Respecto del primer punto, sostiene que el fallo consideró que no se encuentra no acreditado la existencia del acoso laboral en virtud de las pruebas rendidas en estos autos.

Indica que tales conclusiones deben ser rechazadas dado que la existencia de *moobing* o acoso laboral fue debidamente probada durante la vigencia de la relación laboral.

Resalta que de la prueba testimonial de los Sras. <PER> y <PER>, se evidenciaron malos tratos por parte del personal de la empresa demandada.

Dice que estos dichos coinciden con los del testigo <PER>, quien indicó que la actora sufrió acoso laboral por parte de sus superiores y compañeros.

Expone que la prueba testimonial antes rendida se condice con la prueba pericial realizada por la Lic. <PER>, donde se probó una lesión psicológica como consecuencia del maltrato sufrido, determinando una incapacidad psicológica total obrera del 9%.

Indica que, la jueza no tuvo presente la perspectiva de género en el caso, lo que permite una flexibilización en análisis y producción de la prueba, máxime cuando se indica que tales actos constituyeron además una discriminación en los términos del art. 1 Ley 23592.

Sostiene que, no se tuvo en cuenta la doctrina fijada por el máximo tribunal (CSJN) en los casos "Álvarez" (2010), "Pellejero" (2010) y "Pellicori" (2011), donde se indicó que el simple indicio de existencia del acto discriminatoria hace prueba.

En virtud de ello, dice que el acoso laboral es una injuria suficientemente grave para justificar el despido indirecto.

Con respecto a la segunda causa, de falta de pago de salarios por inasistencia, dice que la enfermedad inculpable fue puesta en conocimiento al empleador al momento de ser diagnosticada, por ende, cumplió con lo normado en el art. 209 LCT.

Manifiesta que es equivocado el razonamiento de la jueza de entender por inexistente la enfermedad porque no se reconocieron los certificados médicos en estos autos, sino que la notificación de la enfermedad autoriza la justificación de la ausencia.

Destaca que la declaración testimonial del Dr. <PER> –médico contratado por la demandada- no es válida como prueba de la inexistencia de la enfermedad inculpable, dado que su contralor (art. 209 LCT) fue realizado con posterioridad al aviso de la enfermedad, teniendo efectos entonces desde que lo controló y no con efectos retroactivos.

Entiende que la existencia de la enfermedad fue válida, puesta en conocimiento a la demandada con la pieza postal remitida y con los certificados médicos recibida tanto por el personal superior como por el médico de la patronal –Dr. <PER>-, siendo innecesario un reconocimiento judicial de los mismos para tener por existente la misma.

Respecto a la tercera causa, pago de aportes y contribuciones de la seguridad social, afirma que la magistrada tuvo por probado la falta de depósito desde abril/2020 hasta la finalización del vínculo laboral en el mes de febrero/2021. Sin embargo, entendió que tal

incumplimiento de la patronal no constituye injuria grave para que no consienta la prosecución de la relación laboral en virtud del principio de continuidad de la relación laboral (art. 10 LCT).

Manifiesta que, tales argumentos son equivocados y errados, dado que la falta de pago de aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social es causal grave para ameritar un despido indirecto, más aún en el presente caso donde la demandada no abonó la cantidad de 10 (diez) meses (de abril/2020 a febrero/2021).

Sostiene que la demandada durante todo el proceso y hasta la presente no acreditó el pago de los mismos ni mucho menos haberse acogido a un régimen de moratoria para ello, lo que agrava aún más la situación, demostrando entonces un comportamiento contrario al principio de la buena fe (art. 63 LCT).

Concluye que las tres causales antes indicadas y desarrolladas deben ser analizadas en su conjunto, y que habiéndose comprobado el incumplimiento de ellas, solicita se haga lugar al presente agravio y se determine la procedencia de las indemnizaciones objeto de la demanda.

Contestación:

Frente a tales alegaciones las demandadas sostienen que el agravio se circunscribe a exponer por qué la jueza arribó a la conclusión, pero no expresa concretamente cuáles son las circunstancias por las que la presente sentencia deba ser tachada de nula e injusta.

Sostiene que el hecho de que la jueza opte por alguna prueba y la valore de acuerdo a su íntima

convicción razonada, ajustada a derecho y debidamente fundada, no es motivo de agravio y entiende que la presente expresión ataca un lugar donde se encuentra vedado, por lo que solicita su rechazo.

El fallo:

En atención a la decisión adoptada respecto del despido injustificado, la jueza consideró que la actora no justificó las ausencias por enfermedad, ni acreditó la existencia de violencia laboral, verificándose en autos únicamente la falta de integración de los aportes retenidos, sin que sea tal incumplimiento suficiente a los efectos de justificar la resolución laboral con causa, razón por la cual concluye que deviene injustificada la situación de despido indirecto en que se colocó la actora.

Análisis:

Antes de ingresar sobre esa cuestión, debo señalar que la jurisprudencia ha dicho con respecto al alcance los agravios y la competencia de la alzada: "El agravio constituye la medida de la apelación, conforme el principio de la congruencia. El recurso de apelación no admite hechos nuevos u otras pruebas que las ya existentes en las actuaciones, ya que el apelado no puede agregar otros hechos distintos a los que alegó cuando solicitó la medida, habiendo tenido todos el tiempo y posibilidades probatorias a su disposición, incluso ejercitable sin la participación y conocimiento de que se vería afectado por la medida (arg. art 8, Ley 7166). Es así que, la firmeza que adquiere una medida cautelar participa de la naturaleza de la cosa juzgada, ya que producida a su respecto la preclusión de las impugnaciones recursivas solamente es posible obtener

su modificación por vía incidental cuando se producen, articulan acreditan situaciones diversas a la de origen (CCCom. de La Matanza, Sala II, 4-6-2000, "Transporte El Progreso SA c/ Municipalidad de La Matanza s/ amparo").

También es preciso señalar que la obligación de los magistrados de decidir las cuestiones conducentes para el fallo, se circunscribe a las que estimen necesarias para la sentencia que deben dictar (ver, *v. gr.*, Santiago C. Fassi en "Código procesal...", t. I, pág. 278), y que no se encuentran ceñidos a seguir el enfoque jurídico esgrimido por las partes, ni tampoco a rebatir todos y cada uno de sus fundamentos por ellas invocados (ver, *v. gr.*, fallos 258:304 entre muchos), por ello, me limitaré a considerar los agravios sobre aquellas cuestiones centrales que sean útiles para la decisión (ver fallos 272:225 entre muchos y CNCiv., Sala C, 23/03/2011 – "Ferrocarriles Metropolitanos SA c. Agli, Jorge A.", en JA 2011-IV, fascículo n. 5, pág. 61).

Es decir, debo respetar la congruencia procesal (artículo 34 del CPCCCh).

Ahora bien, paso a analizar los agravios de la actora.

En tal sentido, la actora se queja, pues sostiene que la jueza de primera instancia no considero que el despido indirecto, fue procedente, y no tomó en cuenta las causales invocadas por la actora a tal fin, que fueron tres. La primera se refiere al acoso laboral supuestamente sufrido por la actora de parte de la demandada. Respecto de este punto, sostiene que el fallo considero que no se encuentra no acreditado la

existencia del acoso laboral en virtud de las pruebas rendidas en estos autos.

Indica que tales conclusiones deben ser rechazadas dado que la existencia de *moobing* o acoso laboral fue debidamente probada durante la vigencia de la relación laboral.

Resalta que de la prueba testimonial de los Sras. <PER> y <PER>, se evidenciaron malos tratos por parte del personal de la empresa demandada.

Dice que estos dichos coinciden con los del testigo <PER>, quien indicó que la actora sufrió acoso laboral por parte de sus superiores y compañeros.

Expone que la prueba testimonial antes rendida se condice con la prueba pericial realizada por la Lic. <PER>, donde se probó una lesión psicológica como consecuencia del maltrato sufrido, determinando una incapacidad psicológica total obrera del 9%.

En primer lugar, cabe poner de resalto que la jurisprudencia con respecto al *mobbing* como causal del despido ha dicho: "No cualquier maltrato configura *mobbing* ni genera el pago de daño moral, esta conducta debe ser sistemática y recurrente. Los testigos no describieron concretamente la situación de maltrato y el trato al que se refirieron (ordenar de forma imponente que las tareas se realicen rápido) no acredita la configuración de la figura del *mobbing.* El hecho de que los jefes le dijeran al actor que debía obedecer las órdenes de trabajo impartidas no alcanza la figura del maltrato. Imponente significa poner a alguien en la obligación de cumplir el trabajo o exigir el cumplimiento del trabajo, lo cual se compadece con las facultades de organización empresarial en orden a lo

dispuesto en el art. 64, LCT. El modo en que se expresa una orden de trabajo no instituye una expresión de deseo simplemente, sino una disposición en la relación de contraprestación con el trabajador, ello con el debido respeto a su dignidad (art. 68, LCT). En el caso, no resultaron debidamente acreditadas la ocurrencia de las actitudes persecutorias ni los maltratos invocados; por lo que corresponde rechazar el reclamo fundado en dicha figura" ("Cardozo Aguilar, Cecilio Javier vs. Federación de Círculos Católicos de Obreros y otros s. Despido" - CNTrab. Sala VIII, 10/12/2024, Rubinzal Online, RC J 2235).

De modo tal que comparto el criterio y razonamiento efectuado por la jueza de primera instancia en cuanto a que los testimonios prestados por <PER>, <PER> y <PER>, no dan la razón de sus dichos, es decir, no precisan el lugar, modo y fecha en que se produjeron los supuestos maltratos.

Por esas razones carecen de eficacia probatoria.

Con respecto a la pericia psicológica, no advierto que las conclusiones sean debidamente fundadas, pues no se efectuó en estudio previo sobre la personalidad base de la actora, ni está probada que la incapacidad que determina el perito tenga como causa los maltratos de parte de su empleadora, pues solo se basa en los dichos de la actora.

En cuanto al agravio la actora, no dice en forma concreta y razona cuáles son los errores del razonamiento de la jueza de primera instancia, ni indica qué parte de los testimonios citados no tuvo en cuenta la jueza de primera instancia ni qué parte de la pericia psicológica, solo invoca que no se tuvo en cuenta.

Muy por el contrario, los testimonios prestados por <PER> y <PER> acreditan que no hubo malos tratos para la actora.

Con relación a la perspectiva de género, la actora no prueba que se haya violado, no alcanza con solo invocarla.

Con respecto al segundo punto de agravio considero que es correcto el razonamiento de la jueza de primera instancia cuando entiende por inexistente la enfermedad invocada por la actora para no asistir al trabajo, porque no se reconocieron los certificados médicos en estos autos, puesto que la notificación de la enfermedad autoriza la justificación de la ausencia.

La jurisprudencia al respecto ha dicho: "Habiendo comunicado el actor a su empleadora que se ausentaría de su trabajo durante siete días por prescripción médica, correspondía a éste acompañar el respectivo certificado médico una vez finalizada su convalecencia. Dado que ello no ocurrió y que de la prueba testimonial arrimada por su parte no surge nada en tal sentido, el despido dispuesto por el principal fundado en la no justificación de tales ausencias resultó justificado. Vale recordar que ante una licencia por prescripción médica, el envío de un facultativo al domicilio del trabajador a fin de constatar el estado del mismo no es una obligación del empleador sino un derecho que puede ejercer o no según su arbitrio (art. 210, LCT)" ("Flores, Hernán Gabriel vs. Don Paquito S.R.L. s. Despido" - CNTrab. Sala II, 11/02/2016, Rubinzal Online, RC J 2285/16).

Debo decir que los argumentos que expone para refutar este punto no son concretos y fundados y no

logran rebatir el razonamiento de la jueza de primera instancia.

Por último, se agravia porque sostiene que no se tuvo en cuenta que la empleadora no ingresó los aportes retenidos.

Ahora bien, considero que no es razón suficiente, en este caso, para justificar la ruptura del vínculo laboral (artículo 10 LCT). Comparto el razonamiento de la jueza de primera instancia en este punto, máxime que la demandada hizo un plan de pagos sobre estos aportes.

Por tal motivo se rechaza el agravio.

b. *Segundo agravio:*

La actora critica el rechazo en la sentencia del rubro vacaciones no gozadas del año 2020 y su SAC, bajo el argumento de que las mismas fueron abonadas tal como surge del recibo de liquidación final acompañado por la demandada.

Manifiesta que ante la falta de firma del recibo de liquidación final acompañado por la demandada (art. 138 LCT), sumado a que esta última omitió ofrecer prueba tendiente a acreditar el depósito en la cuenta judicial de autos, queda más que probado que no existió pago por vacaciones no gozadas del año 2020 y su SAC

Contestación:

Resiste la queja la contraria aduciendo lo manifestado en forma precedente al primer agravio.

El fallo:

En atención a la decisión adoptada respecto a las vacaciones correspondientes al año 2020, las proporcionales al año 2021 y SAC proporcional, la jueza índica que de fs. 270 (recibo de haberes aportado por la demandada) se advierte el pago de las vacaciones

correspondientes al período 2020, razón por la cual rechaza la procedencia del rubro.

Asimismo, la magistrada dispone en relación a las vacaciones proporcionales, sin que la ausencia de prestación de servicios se encontrara justificada y atendiendo a lo señalado por el art. 152, que no corresponde su procedencia.

Análisis:

Con respecto a las vacaciones al año 2020, las proporcionales al año 2021 y SAC proporcional, considero que le asiste razón, pues no obra recibo firmado por el actor ni prueba de que se hubieran pagado (artículo 152 de la LCT).

La jurisprudencia ha dicho: "La prueba del pago de salarios, remuneraciones en general, indemnizaciones, etc. se constituye mediante el recibo firmado por el trabajador, en la forma y con el contenido necesario establecido legalmente (arts. 138 a 141 y 59, LCT). Tratándose de instrumentos privados, a fin de contar con fuerza probatoria el empleado debe haberlos reconocido, bastando con el reconocimiento de la firma en ellos inserta (arts. 1026 y 1028, Código Civil). En el caso, el demandado, si bien acompañó los recibos de haberes, no adjuntó copias para el expediente ni para el trabajador (art. 48, CPL de Santa Fe); a su vez, en la contestación de demanda no ofreció el reconocimiento de los recibos por parte del actor, ni presentó el libro especial del art. 52, LCT, pese a haber sido intimada bajo apercibimientos de ley. Además, llegada la audiencia de trámite, tampoco instó el reconocimiento de los recibos que había presentado con el responde de la demanda. De tal forma, corresponde revocar la

sentencia de grado en tanto rechazó la demanda incoada al considerar probado el pago de los rubros reclamados en base a una pericial contable realizada sobre documental no reconocida por el actor" ("Moschen, Hermenegildo Ceferino vs. Stechina, Oscar Domingo y/o quien resulte jurídicamente responsable s. Laboral" - CCCL, Reconquista, Santa Fe, 01/08/2012, Rubinzal Online, RC J 6841/12).

Con relación a las vacaciones proporcionales, ante la ausencia de prestación de servicios se encontrara justificada y atendiendo a lo señalado por el art. 152, considero que corresponde su procedencia.

Se admite parcialmente el agravio.

c. *Tercer agravio:*

Se agravia la accionante por el rechazo de la indemnización por daño moral.

Indica que surge más que probado, que sufrió acoso laboral durante la vigencia de la relación laboral, circunstancia acreditada por los testimonios de <PER>, <PER>, y <PER>, y confirmados por la pericial psicológica de la Dra. <PER>. Sumado a que la demandada no articuló ninguna medida de prueba para demostrar la inexistencia del acoso ni que quiso realizar incumplimientos para que la actora se considere despedida de forma indirecta (art. 246 LCT)

En virtud de ello, expone que se encuentra debidamente acreditado el acoso laboral, solicita se haga lugar al agravio en cuestión y se determine la procedencia de la indemnización por daño moral.

Contestación:

Resiste la queja la contraria aduciendo a lo manifestado en forma precedente al primer agravio.

El fallo:

La jueza de grado concluyó que en autos no se acreditó la ocurrencia de un hecho ilegítimo y la causalidad del mismo con el daño esbozado, por lo que rechazó la procedencia de la indemnización solicitada.

Análisis:

Atento a como se resolvió el primero agravio, no existiendo daño y más aun considerando que el despido indirecto en el que se colocó el actor fue improcedente, se rechaza el agravio.

d. *Cuarto agravio:*

En cuarto lugar se agravia por la imposición parcial de costas a la actora en un 60%.

Expone que la jueza no da fundamentos por los cuales se aparte del principio general de la derrota establecido en el art. 69 CPCCCh, circunstancia que genera la nulidad de acuerdo a lo normado en el art. 69 CPCCCh.

Indica que tuvo argumentos válidos para reclamar los rubros que fueron rechazados, encontrándose con derecho a promover la presente demanda, por lo que tal circunstancia habilita a que se siga con el principio general de la derrota contemplado en el art. 69 CPCCCh e imponer las costas en un 100% a la demandada, o en su defecto, acudir a la excepción del principio general de la derrota contemplado en el 2do. párrafo del art. 69 del C.Pr. y establecer que "el 60% establecido a la actora sean fijadas a su orden".

Contestación:

Analizó la contraria que por el principio de la derrota la actora debería correr con las mismas, puesto

que se le ha rechazado la totalidad de lo demandado en lo que hace a lo principal.

El fallo:

Sobre este punto la magistrada impuso las costas en un 60% a la actora y en un 40% a la demandada.

Análisis:

Este agravio, por razones de conexidad será tratado conjuntamente con agravio de la demandada sobre este punto.

Considero que atento a que hubo vencimientos mutuos y parciales y dado que se trata de cuestiones laborales y de índole alimentaria, es correcto la forma en que las impuso la jueza de primera instancia (artículo 72 del CPCCCh).

Se rechazan los agravios.

Fundamentos de la demandada.

a) *Primer agravio:*

En primer lugar, la demanda, se agravia por que la jueza omitió valorar elementos de pruebas producidos en autos, por lo que su resolución resulta arbitraria y contraria a las normas, doctrina y jurisprudencia aplicables al caso.

Argumenta que mal puede la jueza concluir en que no ha cumplido con los aportes a la actora y por ello lo condena al pago de 44 haberes, incrementándolo en un haber más por cada mes de retraso, por cuanto surge sin duda alguna en la respuesta dada por AFIP, que por el período adeudado se ha incluido a un plan de pago nro.0191471 que se encontraba vigente. Sostiene que se encontraba acreditado que ha cumplido con el pago de los aportes puesto que el hecho de que haya realizado los mismos mediante un plan de pagos no obsta para nada

entender que no quede cumplida tal obligación; por lo que hace caer la sentencia en lo que ha sido materia de agravios.

Manifiesta que no resulta lógica la aplicación de 44 remuneraciones en su contra, por aplicación del art 132 LCT y solicita sea revocado.

Destaca que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en cuanto a la irrazonabilidad de la aplicación de la multa prevista en el art 132 LCT en el Fallo "Domínguez, Yanina Vanesa c/ Muresco S.A. s/ despido – Corte Suprema de Justicia de la Nación – 13/08/2024".

Cita otros fallos al respecto a los fines de fundar su tesitura.

El fallo:

La jueza de grado señalo que encontrándose verificada tanto la situación de hecho (falta de aportes) como la situación de derecho (aplicación del art. 132 bis y su dcto. reglamentario) correspondía viabilizar la procedencia de la sanción conminatoria solicitada.

Asimismo procedió a su cuantificación, teniendo en consideración que la relación laboral concluyó el (17/02/21), fecha en la que comenzó a devengarse la sanción conminatoria la misma de la resolución de la relación laboral, por lo que concibió que su remuneración de $53.410,01, se computa en 44 períodos, arrojando el importe de $2.306.040,44, con incremento en un período por cada mes que venza sin que la accionada acredite la integración de los aportes retenidos.

Análisis:

Adelanto mi opinión que le asiste razón a la quejosa.

En primer lugar, debo señalar que la multa que allí se impone, tiene como fin combatir la evasión fiscal.

De modo tal que teniendo en cuenta esa finalidad y en mérito a que se efectuó un plan de pago con la AFIP sobre esas deudas, lo que da cuenta el informe de la AFIP que obra en esta causa, advierto que se cumplió con la ley en forma adecuada.

La jurisprudencia ha dicho: "El efecto de regularización fiscal que el art. 132, bis, LCT, persigue puede alcanzarse por tres vías: a) cumplimiento espontáneo y total del infractor; b) cumplimiento consensuado y diferido, implementado en un convenio con la AFIP; c) cumplimiento compulsivo mediante demanda fiscal que sigue a la denuncia y a la determinación de oficio del crédito. La Ley parece haber contemplado únicamente el primer supuesto. El segundo escenario no supone estrictamente "haber hecho efectivo el ingreso de los fondos". Empero, si la demandada ha obtenido la aceptación de un convenio de pagos, moratoria o plan de facilidades por parte del órgano recaudador, resultaría políticamente incoherente que el Estado aliente o admita dichas modalidades de cancelación y, a la vez, las des-incentive al interpretar que se seguirán devengando sanciones durante el plazo acordado para su cumplimiento. El tercer escenario también supone que, desde otro punto de vista, el mecanismo legal ha cumplido su finalidad. El trabajador ha puesto en marcha mediante su denuncia el dispositivo de detección fiscal del infractor. Luego, la relación administrativa o eventualmente judicial queda articulada entre el ente

recaudador y el empleador sin que pueda avanzarse sobre el mérito hipotético de esa controversia sin mengua evidente de la garantía constitucional de defensa. Por ende, en este supuesto, corresponde que la sanción conminatoria en análisis se entienda devengada hasta el momento en que fuere notificada al empleador la determinación administrativa del crédito fiscal. Sabido es que, a partir de entonces, el presunto deudor queda habilitado para el ejercicio de su descargo y suspendida provisionalmente la ejecución, sin que siquiera se le requiera el solve hasta el momento de acceso a una hipotética revisión judicial. De suerte que sería a ojos vista inconsistente que quien se encuentra transitoriamente eximido de pagar el cargo sustantivo, mientras se defiende, sea a la vez gravado con una sanción conminatoria si no lo paga" ("Bustos, Nilda Estela vs. Verde e Hijos S.C.A. y otros s. Cobro de pesos laboral" - Cám. Lab. Sala II, Santa Fe, Santa Fe, 30/05/2007, Rubinzal Online; RC J 2185/09).

De lo expuesto se desprende que la demandada regularizó sus deudas por estos rubros, y que la finalidad de la ley (artículo 2 CPCCCh), en el artículo 132 bis de la LCT, es combatir la evasión fiscal. Vemos que de esta manera con los planes de pago formulados no hay evasión fiscal.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en cuanto a la irrazonabilidad de la aplicación de la multa prevista en el art 132 LCT en el Fallo "Domínguez, Yanina Vanesa c/ Muresco S.A. s/ despido – Corte Suprema de Justicia de la Nación – 13/08/2024".

Y es sabido que la doctrina de la CSJN tiene para los tribunales inferiores autoridad moral y por razones de economía y seguridad deben seguirse.

De modo tal que se admite el agravio y se revoca la sentencia en este punto.

b) *Segundo agravio:*

En segundo lugar, se agravia por la condena de entrega del certificado art. 80 LCT y aplicación de una multa.

Dice que de la lectura del intercambio telegráfico entre las partes surgen que habiéndose considerado despedida la actora (hecho este que fuera rechazado por la sentencia como así todos los rubros reclamados excepto las multas del art 80 y 132 LCT que son materia de agravio); se puso a disposición en reiteradas oportunidades el certificado del art 80 LCT, y fue la conducta de la propia actora de negarse al retiro por lo que mal puede entenderse que se incumplió con dicha manda.

Argumenta que la jurisprudencia tiene dicho al respecto que, la conducta de la actora de recibir el certificado del art 80 LCT no puede enrostrársele a la empleadora que ha sido incumplidor, máxime cuando se ha podido acreditar tales extremos como así también al momento de contestar demanda y al ser requerido por la Sra. jueza, se ha cumplido acabadamente con dicha manda.

El fallo:

Sobre este punto la magistrada de la anterior instancia consideró al respecto, como primer elemento de valoración, que la relación laboral concluyó en fecha 17/02/21, y el Correo Argentino a fs. 498 informó que la actora intimó en fecha 14/04/21, lo cierto es que la

notificación para que esta le entregue el certificado de trabajo fue realizada después de los 30 (treinta) días de producida la extinción del vínculo laboral (art. 3 Decreto Reglamentario nro. 146/2001).

En base a ello, la magistrada declaró procedente dicho rubro, y no habiendo efectuado crítica alguna la demandada sobre la fórmula de cálculo efectuado por la accionante, viabilizó su procedencia en la suma reclamada a fs. 35, en $178.288,62.

Análisis:

Adelanto mi opinión que este agravio será rechazado.

Pues no basta con alegar que los certificados de trabajo estaban a disposición del actor, sino que la obligación de entrega y de hacer están a cargo del empleador-demandado y no probó en modo alguno cumplir con esa carga.

Y en materia laboral la jurisprudencia ha dicho: "Pesa sobre el empleador la carga de la prueba de la entrega del certificado de trabajo con las constancias que taxativamente establece la Ley -art. 80, LCT-, no liberándose si la información que contiene el certificado es inexacta o incompleta" ("Bernal, Edmundo Raúl vs. Hartford Seguros de Vida S.A. s. Certificación de trabajo" - 2a Cám. Trab., Mendoza, 28/11/2006, Rubinzal Online, RC J 2777/06).

c) *Tercer agravio:*

Por último, la demandada se agravia por la condena en costas.

Solicita atento al resultado de sentencia donde el juez rechazó la cuestión principal del juicio, en cuanto al despido indirecto reclamado por la accionante,

haciendo lugar a las multas del art. 132 y art. 80 LCT las cuales son materia de agravios, que se revoque la sentencia y se rechace totalmente la demanda con imposición de costas al 100% a la actora. Hace reserva del caso federal.

Fallo:

La jueza de grado, impuso las costas en un 60% a la actora y en un 40% a la demandada.

Análisis:

Este agravio se rechaza y fue tratado al momento de abordarse al agravio de la actora.

3. *Fundamentos del letrado apoderado de la actora:*

El Dr. <PER> apela los honorarios regulados en la sentencia de grado, por resultar bajos en comparación a los regulados por la letrada que representó antes a la actora (Dra. Olga Raquel Figueroa).

Manifiesta que tuvo una actuación superior a su colega mencionada, en atención a las labores desarrolladas en el expediente.

Indica que él terminó la primera etapa mediante la notificación de la demanda y su respectiva contestación, sumado a que realizó la totalidad de la segunda etapa procesal, por lo que solicita se readecuen sus honorarios en una suma mayor al 8%.

Contestación:

La letrada -Dra. Olga Raquel Figueroa-, manifiesta en cuanto a las labores efectuadas que las mismas se remontan a la preparación extrajudicial del reclamo, que merece un reconocimiento conforme artículos 57 y ccs. de la ley arancelaria; confección de demanda y ofrecimiento de pruebas útiles y pertinentes, en donde en la pieza de inicio se reclamó cuantitativamente

correctos los dos rubros reconocidos finalmente en la sentencia, con más los intereses (tasa aplicable y solicitud de capitalización) y que resultaron ser de trascendencia jurídica y económica para la parte, al poder obtener parte de sus pretensos créditos a cobrar.

Destaca que en cuanto a la labor del Dr. <PER> consistió en producir solo parte de las pruebas ofrecidas y desistir de otras, o no cuestionar las de la contraria, donde tampoco produjo alegatos de bien probado que podrían haber resaltado el mérito de las pruebas que escogió sostener, lo que en los términos de la fundamentación de la sentencia influyó negativamente en el resultado al carecer de suficientes pruebas producidas para probar el despido injustificado y con ello los demás rubros que se reclamaban.

Solicita se rechace el recurso intentado en cuanto a la regulación de honorarios, y se confirme la parte pertinente respecto a la regulación de honorarios en la sentencia. Formula reserva del caso federal.

Fallo:

Sobre este punto la magistrada resolvió regular los honorarios de los letrados apoderados de la parte actora conjuntamente atendiendo a las etapas trabajadas y al resultado que obtienen -arts. 5, 6, 7, 36 y 46 de la Ley XIII, no 4 del DJP (antes Ley 2200 modificada por la Ley 4335, mod. por Ley XIII no 15 DJP)- en un 20% del monto que resulte de la liquidación que se practicará, los que se dividen un 12% para la Dra. <PER> y en un 8% para el Dr. Nicolás Calandra –atendiendo a su actuación en la etapa probatoria y la incidencia de la misma para la resolución de la presente litis-, cuyo monto no podrá

ser inferior al mínimo legal previsto en el art. 7 Ley XIII No 4, con más IVA

Análisis:

Considero que los honorarios de primera instancia y con respecto a los abogados de la actora, dada su actuación y labor desarrollada fueron regulados acorde a ley de aranceles profesionales (artículos 5 a 9, 10 de la Ley XIII 4).

Además, el agravio no logra conmover el razonamiento de la jueza de primera instancia.

Se rechaza el agravio.

III) *Costas y honorarios:*

Atento a que la cuestión troncal no se modificó, impongo las costas de esta instancia en un 60% a la actora y en un 40% al demandado (artículo 72 del CPCCCh). Los honorarios en esta instancia por la actuación del abogado de la demandada, los regulo en un 28% y los de los abogados de la actora en un 26%, de los regulados en primera instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 Ley XIII n° 4).

A la segunda cuestión, el Dr. Pis Diez dijo:

Fórmula postulatoria.

1) Se admite parcialmente la apelación de la actora con respecto a las vacaciones del 2020 y SAC.

2) Se admite parcialmente la apelación de la demandada con relación a la multa del 132 bis de la LCT.

3) Las costas de esta instancia se imponen 60% al actor y 40% a la demandada. Los honorarios en esta instancia por la actuación del abogado de la demandada, los regulo en un 28% y los de los abogados de la actora en un 26%, de los regulados en primera instancia, más

la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 Ley XIII n° 4).

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

1. La Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 412/24, hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la Sra. <PER> y condenó a <TEXTO_ANONIMIZAR> a abonarle la suma de $2.484.329,06 en concepto de indemnización por art. 80 de la LCT e indemnización por art. 132 bis de la LCT, rechazando la procedencia de reclamos por remuneraciones adeudadas, liquidación final, días trabajados e indemnización por despido injustificado (preaviso, indemnización por antigüedad, integración mes de despido, indemnización DNU 34/19 e indemnización art. 2 Ley 25323) como asimismo rechazó la pretensión de indemnización por daño moral, determinó intereses y autorizó capitalización e impuso costas proporcionales tanto a la actora como a la demandada.

Ambas partes recurren dicha resolución, conforme los antecedentes y fundamentos ya expuestos en el voto que antecede, por lo que no reiterados a fin de no dificultar la presente.

2. *Fundamento del recurso. Tratamiento de los agravios.*

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, es menester efectuar una advertencia: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan sólo aquéllas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, «Fallos»: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yáñez, «Código

Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado», T° I, pág. 825; Fenochietto Arazi, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado», T. 1, pág. 620).

Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (art.386, *in fine,* del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

a) *Agravios de la parte actora:*

a.1. La actora se queja por el rechazo del despido indirecto por injuria de la trabajadora. Advierto que en la demanda, como bien se resume en el voto que origina este acuerdo, se señaló como motivo de injuria los tratos recibidos por la empleadora, hostigamientos, las afecciones padecidas, los reclamos por inasistencias injustificadas e intimaciones a presentarse a prestar labores, el pedido de asistencia a contralor médico en los términos del art. 210 de la LCT, la falta de pago de haberes, de ingreso de aportes a los sistemas de seguridad social y sindicato, acoso laboral, despido discriminatorio.

Como ya he dicho en otras oportunidades, rige en el ámbito del derecho y, especialmente en el laboral, el principio de buena fe. Es que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y confianza entre las partes. La confianza, la buena fe, la fidelidad, son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta de una buena persona. Como valor en sí mismo, es un atributo en función del cual se desencadena la conducta esperada y esperable del sujeto. De la mano del principio de buena fe, nos encontramos con el de la

continuidad, conservación laboral, ambos principios expresamente contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 10 y 63 LCT).

La actora alega que durante el tiempo de relación laboral cumplió acabadamente con sus obligaciones y la empleadora no tuvo en cuenta su cuadro de salud, se comportó de manera arbitraria y deshumanizada, dudando de los certificados médicos por ella presentados (Licenciada <PER> y luego Dr. <PER>), teniendo por injustificadas sus inasistencias al trabajo.

Ahora bien, bajo los principios antes mencionados, es que corresponde resolver el agravio de la actora, ante el rechazo de la injuria laboral invocada a fin de provocar el distracto laboral por el que se reclaman las indemnizaciones de Ley y multa del art. 2 Ley 25323. Y corresponde afirmar que del mismo texto de la demanda y el relato de los hechos ocurridos entre las partes, en el profuso intercambio epistolar mantenido desde el 24/11/2020 hasta el 21/05/2021 donde ha habido al menos tres intimaciones de su empleadora a que se presente a trabajar bajo apercibimiento de considerar su despido con causa, donde se le requirió ante la insistencia de licencia médica que concurra a contralor en los términos del art. 210 de la LCT ante el Dr. <PER> y las contundentes conclusiones del mismo, que la actora podía prestar labores y no se justificaban sus inasistencias, surgiendo todo ello del minucioso relato efectuado en la propia demanda y corroborado a través de la prueba informativa a correo argentino y <PER> agregadas al caso, debo adelantar que la resolución de la jueza de grado se ajusta a derecho y la actora no ha logrado

acreditar una injuria laboral, que permita considerarse en situación de despido indirecto.

A ello debo sumar que los certificados de ambos profesionales por los cuales la actora ha pretendido justificar su licencia laboral, desconocidos por la empleadora, la prueba de su acreditación fue desistida por la misma parte.

No acreditada la justificación de sus licencias, habiendo su empleadora intimado a que lo haga y a presentarse a contralor médico, tal como resuelve la magistrada de grado, las restantes causales invocadas en la demanda a fin de colocarse en situación de despido indirecto, tampoco se han acreditado en el caso. En cuanto a la falta de pago de salarios e ingreso de aportes, la pericial contable producida en extraña jurisdicción por el contador <PER>, agregada al caso con fecha 2/10/23 y el informe de la AFIP referente al ingreso de aportes y a la vigencia de Plan de Pago n° 0191471 de fecha 31/10/2023, han sido contundes en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de parte de la empleadora.

Ya me he pronunciado en sentido de que el despido discriminatorio y el hostigamiento u acoso laboral, donde el factor principal a acreditar es el subjetivo, debe valorarse especialmente la actitud asumida en forma extrajudicial y judicialmente por las partes de la relación laboral extinguida. Ello bajo la mirada atenta del principio de protección al trabajador –correctamente interpretado y aplicado- y, especialmente, el principio de buena fe que debe sostener toda relación, especialmente a su finalización.

Es que cabe preguntarse, ¿de qué hablamos cuando valoramos la conducta de las partes? El juez al resolver, debe observar la conducta evidenciada por las partes en el transcurso del proceso, y en el laboral, especialmente la sostenida en forma coetánea a la extinción de la relación e inmediatamente luego de extinta, de modo tal de poder extraer conclusiones, si hubiere resultado de algún modo incriminatoria en su proceder, sea obstaculizando el proceso, o sea faltando a los deberes de lealtad, probidad y buena fe. Asimismo, se ha interpretado que "si bien las partes no tienen la obligación procesal de responder o de mantener ante el juez una conducta inspirada en franca colaboración hacia su adversario o hacia el tribunal, el singular modo en que se comporten, sus silencios, sus contradicciones o falsedades pueden tener influencia probatoria, examinado bajo la óptica del sentido común" (CNCom, sala A, 3-7-2003 JA 2003-IV504).

Y advierto que respecto a tales cuestiones subjetivas, como bien sostiene la sentenciante, y aún valorando la dificultosa tarea que implica acreditar la conducta discriminatoria o abusiva, es sabido que la prueba testimonial se constituye en trascendental a tal fin y los testigos que han declarado en el caso, nada han aportado respecto a situaciones de malos tratos y/o hostigamiento en el marco del trabajo. A lo que sumo, que, en un contexto de legalidad, intimar al trabajador a justificar inasistencias y presentarse a trabajar o a contralor médico, por sí solos, no hacen presumir hostigamiento alguno, más aun cuando del propio texto de la demanda surgen los términos en que el empleador,

en las distintas comunicaciones ha requerido a la actora se presente a trabajar y justifique sus inasistencias.

Suelo recordar que probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro. Las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla, y más aún, cuando como en el caso, se trata de hechos jurídicamente relevantes a la decisión del litigio.

Es sabido que le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa. Dice Palacio que por prueba debe entenderse "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas" (Palacio, Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires).

Entonces, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación y en caso de duda, juega el principio pro operario contenido en el art. 9 de la LCT que impone que si hubiere duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador y si la duda recayese en la interpretación o

alcance de la ley o en la interpretación de la prueba, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Ahora bien, la demandada ha probado su postura, con la prueba testimonial, informativa y pericial contable rendida en el caso, en cambio, la accionante, no ha logrado ni con la mirada tuitiva del derecho laboral, acreditar la conducta injuriante de su empleadora.

La empleadora demandada, conforme intercambio epistolar mantenido (comunicaciones de fecha 24/11/20, 09/12/20, 18/12/20, 30/12/20, 03/02/21) ha sido fiel a los numerosos precedentes judiciales y doctrinarios en el sentido que "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 dudas" (CNAT, sala V, 31-10-88, "Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada", D. T. 1989-A-66, T. y S. 19881119). Ver también CNAT, sala I, 31-8-2001, "Maciel, Alejandro c/Molba SA", D. T. 2002-A-7; ídem, 20-5-91, "Navarrete, Pedro A. c/ Liftvan Internacional Co. SA", D. T. 1991-B-2013; sala X, 14-2-2001, "Vergara, Carlos 1 2 130-79; CCCTrab. y Min. 1a Nom. de Catamarca, 26-2-97, "Niederle, Rodolfo c/ Calzados Catamarca SA", L. NOA 1998-3-31; CCCTrab. y Fam. de Cruz del Eje, 25-10-94, "Montivero, Juan S. c/ El Hogar Obrero Coop. Ltda.", L. L. C. 1995-902; CTrab. de Córdoba, Sala 10, 30-4-92, "Correa de Herrera, María C. c/G. A. M., Sanatorio Allende", L. C. 1992-616 cit. por Raúl H. Ojeda "Teoría de la Injuria Laboral", *Revista de Derecho Laboral*,

Tomo: 2011 - 2. Extinción del contrato de trabajo Cita: RC D 558/2013).

Al igual que he afirmado en otras oportunidades, no corresponde aplicar automáticamente y siempre en un proceso laboral la regla "in dubio pro operario" en materia probatoria, tal regla no puede servir para alterar los hechos objeto de debate ni las reglas de la carga de la prueba, lo que violentaría el principio de defensa en juicio. En el proceso laboral existen reglas de juego que ponen a las partes en un mismo pie de igualdad y con prescindencia de su rol de empleador o empleado no les impiden acreditar los hechos constitutivos, impeditivos o extintivos de sus respectivos créditos y obligaciones de acuerdo con las normas que establecen al efecto la Ley de fondo o la Ley adjetiva.

Es decir, la carga de la prueba debe repartirse entre los litigantes con el fin de producir convicción en el juez acerca de la verdad de lo que dicen, sin importar la posición asumida por las partes en el proceso. La actividad probatoria es un imperativo del propio interés de cada parte, pues quien no acredita los hechos que invoca como fundamento de su derecho pierde el pleito ("Falco, Guillermo Juan vs. Totalgaz Argentina S.A. s. Cobro de pesos laborales" - Cám. Lab. Sala I, Santa Fe, Santa Fe, 04/06/2004, Rubinzal Online, RC J 3324/04).

Tal regla no cede en materia laboral, excepto en materia salarial o de ingreso a la relación, la inversión probatoria tiene basamento normativo, dado que ante la ausencia de libros laborales surge la presunción del art. 55, LCT, que debe ser desactivada por el

empleador, bajo riesgo de tener por cierto el salario denunciado por el trabajador.

Y en este sentido, la demandada ha probado cada una de sus afirmaciones, sus defensas muestran que la decisión de intimar a la actora a presentarse a trabajar y justificar inasistencias no fue precipitada, procuró en todo tiempo sostener la relación laboral.

A lo afirmado hasta aquí sumo dos cuestiones: primero, que los agravios no son la oportunidad para mejorar la teoría del caso expuesta en los escritos de demanda y contestación de demanda, ello no constituye crítica suficiente en los términos del art. 168 del C.Pr. y, segundo, la actora en su agravio incurre en afirmaciones que no se condicen con las constancias del caso, como que la demandada no acreditó haber abonado los aportes y contribuciones, o que los certificados de la Lic. <PER> y el Dr. <PER> no fueron desconocidos en su autenticidad cuando fueron entregados al médico en oportunidad del contralor Dr. <PER>. Ninguna de las dos defensas resisten análisis: primero, porque conforme prueba informativa a ANSES y la pericial contable, sí se acredito el pago de aportes y contribuciones y segundo, por cuanto ninguno de los testigos, ni la propia actora en el escrito de demanda o ahora en el recurso, logran identificar hechos actos u omisiones que haya entendido como hostigamientos, acoso laboral o malos tratos, ni indica circunstancias de tiempo modo y lugar. Déficit recursivo que impide la modificación de la sentencia de grado.

Al igual que quien me precedió en orden de votación, entiendo que corresponde rechazar el agravio de la parte actora y confirmar la sentencia de grado en este punto.

a.2. La segunda queja de la parte actora se encuentra en el rechazo de la pretensión referida a vacaciones no gozadas año 2020, año 2021 y el SAC proporcional. Alega la parte actora como único sustento de su agravio, que el recibo de haberes, liquidación final no se encuentra suscripto por la actora, siendo este requisito ineludible para considerar el recibo como medio de pago.

Advierto que una vez más, la recurrente expresa como fundamento de su disconformidad, cuestiones que no se condicen con el registro del caso. En efecto, manifiesta que la demandada acompañó la documental, recibo de haberes, liquidación final, cuando en principio fue la propia parte quien lo acompañó a su escrito de demanda. Y también afirma que la demandada poseía un medio más idóneo para acreditar el pago de los haberes, que consistía en la prueba informativa de depósito en la cuenta sueldo.

Sus afirmaciones no se condicen con los registros del caso. En efecto, el informe pericial contable efectuado en extraña jurisdicción por el Contador <PER> ID 1083454, resulta contundente en afirmar: "En cuanto a este punto procedo a aclarar: Las retribuciones de la Sra. <PER> fueron pagadas mediante transferencia bancaria a la Caja de Ahorro detallada más abajo y los importes son coincidentes con el sueldo bruto indicado en los recibos de haberes: <CUIJ> - $- <TEXTO_ANONIMIZAR> <TEXTO_ANONIMIZAR> (sic), advirtiendo que corrida el traslado de ley a las partes, ni el informe pericial (ID 944149) ni su ampliación (ID 1083454) fueron observados por las partes, menos aún por la actora, razón por lo cual, su afirmación en el recurso

como fundamento de la falta de pago de vacaciones año 2020 deviene insuficiente.

A lo que debo agregar que tal recibo de haberes fs. 270, ha sido acompañado por la actora a su demanda, por la demandada a su contestación de demanda y por el perito contador, documental de la que surge su liquidación y pago mediante depósito en cuenta <BANCO>, aunque la actora acompañe movimientos de la Caja de Ahorros de su titularidad en <BANCO>., la cual es extraña a la cuenta sueldo y también surge evidente, que ningún recibo de haberes fue firmado por la actora, a más que solo cuestionara de dicho recibo la constancia de pago de las vacaciones y no los demás rubros liquidados. La actora atenta contra la teoría de los propios actos.

Tales circunstancias, haber acompañado ella el recibo donde se liquida el rubro vacaciones, que ningún recibo de haberes durante los dos últimos años de la relación laboral estuviera rubricado por la trabajadora, dando muestras de una práctica habitual en la relación laboral, la pericial contable que informa donde han sido depositados los haberes de la actora, y el cuestionamiento parcial, solo del rubro vacaciones 2020, imponen el rechazo del agravio, por inexacto e improcedente, afectando el principio de buena fe laboral señalado al comienzo de mi resolución.

a.3. La tercera queja de la accionante se refiere al rechazo de la acción por indemnización por daño moral.

En el presente agravio recuerdo que disentir no significa criticar, ni efectuar afirmaciones o insistencias que incumplen con la carga impuesta por el código de rito que impone la crítica concreta y razonada

de los errores u arbitrariedad del sentenciante. También reitero aquí lo referido a las cargas probatorias, al resolver el agravio que antecede.

Sin perjuicio de la absoluta insuficiencia del recurso a fin de revertir lo resuelto por la jueza de grado, por cuanto sus fundamentos implican una mera disconformidad con lo resuelto por la jueza, dado que indica que el daño se encuentra probado con las declaraciones los testigos <PER>, <PER> y <PER>, sin indicar en qué parte de sus declaraciones entiende acreditado el daño extrapatrimonial, ni las conductas que hubieran generado el injusto, habiéndose determinado que no ha existido en el caso, actos discriminatorios u hostigamiento u acoso laboral, confirmando en este punto la sentencia de grado, coincido con quien me precede en orden de votación y el agravio debe rechazarse.

b. *Agravios de la parte demandada.*

b.1. *Cuestiona la accionada la condena a abonar conforme art. 132 bis de la LCT.*

Advierto que la jueza de grado, al momento de condenar la multa impuesta en la norma, no ha valorado la documental y prueba pericial contable efectuada en extraña jurisdicción y agregada al caso mediante resolución de fecha 2/10/23 ni los comprobantes pagos aportes Formulario 931 AFIP agregad 31/10/2023

La sanción conminatoria contemplada en el art. 132 de la LCT, para su procedencia, exige: 1) La retención de aportes y contribuciones a distintos organismos, 2) que dichos aportes y contribuciones retenidos no hubiesen sido efectivamente ingresados a los organismos correspondientes, 3) que dicha situación exista al

tiempo del distracto y 4) que el trabajador intime fehacientemente a su empleador a subsanar dicha omisión.

Actualmente el depósito de aportes y contribuciones se realiza mediante los denominados sistemas de ingreso total (v.gr., formulario F931 de la AFIP), donde el empleador detalla la nómina salarial a su cargo e ingresa en forma global los aportes y contribuciones correspondiente a la misma, lo que imposibilita que a cada trabajador se le entregue la constancia de depósito de "sus" aportes y contribuciones. Así, intimado a su cumplimiento, puede adherir a planes de pagos, facilidades que le permitan efectivamente cumplir con la manda legal y evitar las sanciones pecuniarias.

La pericial contable efectuada en extraña jurisdicción, ha sido concreta al dictaminar que la empleadora ha acompañado la documental que acredita el cumplimiento de los ingresos de aportes y contribuciones y, que respecto a los periodos impagos, se encuentra vigente el Plan de Pago n° 0191471, lo cual ha sido corroborado con la prueba informativa a AFIP agregada con fecha 31/10/23, por lo que debe hacerse lugar al agravio y revocar en este sentido la multa impuesta por el art. 132 bis de la LCT por no encontrarse configurado el supuesto que contempla la norma.

b.2. En segundo lugar se agravia la empleadora demandada por la condena a abonar la multa dispuesta en el art. 80 de la LCT. Para determinar la procedencia de la multa, la jueza de grado afirmó: "Al respecto, como primer elemento de valoración, advierto que la relación laboral concluyó en fecha 17/02/21, y el Correo Argentino a fs. 498 informa que la actora intimó en fecha 14/04/21, lo cierto es que la notificación para

que esta le entregue el certificado de trabajo fue realizada después de los 30 (treinta) días de producida la extinción del vínculo laboral (art. 3 Decreto Reglamentario nro. 146/2001)".

Como bien señala la jueza de grado, el art. 80 Ley de Contrato de Trabajo impone tres obligaciones que se encuentran a cargo del empleador, primero la obligación de ingresar los fondos sindicales y los de la seguridad social, segunda, la obligación de entrega de constancia documentada del ingreso de los fondos y tercero la obligación de entrega de certificado de trabajo. Partiendo de que el cumplimiento de la obligación del empleador prevista en el art. 80 de la LCT debe juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que la rodean, tengo presente que los antecedentes jurisprudenciales sobre el tema, insisten en que la obligación de la patronal impuesta en la norma, es confeccionar la documentación laboral que consigne las reales circunstancias en que se desarrolló la relación laboral. Tengo presente que la demandada acompañó la documentación a la contestación de demanda, habiendo puesto en conocimiento de la actora que la misma se encontraba a su disposición, en el intercambio epistolar previo al inicio del litigio.

En efecto, a fin de resolver el agravio, advierto que la accionada ha acompañado mediante escrito electrónico ID 614294 con fecha 23/03/22, en ampliación de la contestación de demanda la documentación del art. 80 de la LCT. También surge de dicha documentación que tal certificado ha sido emitido con fecha 15/04/21 a las 17:57 h, en efecto, dentro de las 48 h que fuera intimada por la actora a su entrega (telegrama de fecha

14/04/2021), y el mismo día, fue comunicada que se encontraba a su disposición de lunes a viernes de 10 a 16 horas en sede de la empresa, habiendo la actora recibido tal comunicación, en respuesta su propia intimación, con fecha 20/04 conforme informe de <PER> y <PER>.

A partir de allí la actora continuó intimando la entrega de la documentación laboral y en varias oportunidades, la empleadora le insistió respecto al lugar y horario en que podía retirar la documentación laboral del art. 80 de la LCT. Acompañada al trámite, ninguna observación mereció de parte de la accionante, como tampoco brindó ninguna explicación respecto a los motivos que impidieron hacerse de dicha documentación. Simplemente inicio la demanda con la pretensión de la multa en cuestión.

No puede desconocerse el intercambio y las actitudes extrajudiciales asumidas por las partes, más en relación al propósito de la norma. La finalidad de la puesta a disposición de la documentación contenida en el art. 80 de la LCT es que el trabajador, cuente con los registros y certificados correctos de su relación laboral, sea a los fines de buscar nuevo trabajo o gestionar los beneficios de la seguridad social (jubilación), mas no otorgar otro monto indemnizatorio automáticamente, por eso cada caso debe ser analizado en su particularidad.

Reitero aquí que la relación laboral se rige por el principio de buena fe, al inicio de la misma, durante la prestación de labores y también en el distracto. No hay motivos aludidos respecto a haber requerido la documentación y que esta no le fuera entregada o fuera

insuficiente en los términos de la LCT. El intercambio epistolar efectuado en el propio texto de la demanda así lo acredita, más allá de la documental acompañada al caso.

He afirmado en reiterados pronunciamientos, que la ley siempre debe ser interpretada bajo los principios generales del derecho y los propios del derecho laboral, especialmente el de buena fe. Y es en este sentido que, conforme resolviera, deberá revocarse la condena por multa del art. 80 de la LCT impuesta en la sentencia de grado, por haber confeccionado la misma y comunicado que se encontraba a disposición de la actora dentro del plazo de haber sido intimada la actora, no existiendo motivo alguno por el cual la pretendiente no ha retirado dicha documentación ni verificado su suficiencia.

b.3 y a.4. Ambas partes recurren la condena en costas conforme los motivos expuestos en el voto que origina el presente acuerdo.

c. Finalmente el Dr. Calandra, apoderado de la parte actora, recurre la regulación de honorarios por considerarlos bajos.

Respecto a los agravios sobre imposición de costas y regulación de honorarios por bajos, advierto que al haberse propuesto la modificación de la sentencia de grado, al recepcionarse los agravios de la parte demandada, tanto costas como honorarios deben readecuarse por imperativo del art. 282 del C.Pr., por lo que el tratamiento de los agravios deviene abstractos.

3. *Costas y honorarios:*

En atención a cómo se ha resuelto, corresponde readecuar las costas del proceso de primera instancia,

imponiéndolas a la actora vencida (art. 69 C.Pr. y 282 C.Pr.) por no encontrar motivos para apartarme del principio general de la derrota.

Respecto a las costas de esta instancia, también corresponde sean impuestas a la actora vencida, conforme he propuesto resolver los agravios de ambas partes recurrentes (art. 69 C.Pr.).

Respecto a la regulación de honorarios por los trabajos efectuados en la instancia de grado, de acuerdo a la naturaleza sumaria del proceso laboral, etapas cumplidas y eficacia del trabajo desempeñado, regulo los honorarios de los letrados apoderados de la parte actora conjuntamente en un 17% del monto del proceso –determinado por el monto de la demanda-, los que se dividen un 10% para la Dra. <PER> y en un 7% para el Dr. <PER>, los del Dr. <PER> en un 20% de igual monto, en todos los casos con más IVA si correspondiera.

Los honorarios por los trabajos efectuados en esta instancia respecto a la contestación de agravios por derecho propio de la Dra. <PER>a, no corresponde regulación de honorarios por no haberse tratado el agravio (art. 11 y 48 ley arancelaria), respecto a los honorarios del Dr. <PER> los regulo en un 25% y los del Dr. <PER> en un 30%, sobre los honorarios regulados por los trabajos en primera instancia, en todos los casos con más IVA si correspondiera.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo,

1) Rechazar el recurso de apelación deducido por la accionante.

2) Hacer lugar al recurso de apelación de la parte demandada y revocar la imposición de las multas

de los arts. 80 y 132 bis de la LCT, rechazando la demanda en todas sus partes.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la actora perdidosa, regulando los honorarios de los profesionales intervinientes conforme propusiera en el considerando respectivo.

4) Tener presente las reservas del caso federal.

A la primera y segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

El alcance de la sentencia de grado, los datos de interposición y concesión del recurso y el contenido de los agravios fueron reseñados por quienes me preceden en la votación; por tal razón a dichas constancias remito a fin de evitar repeticiones estériles.

La actora recurrente postuló los siguientes agravios: a) Rechazo del despido indirecto; 2) Rechazo del rubro vacaciones no gozadas 2020 (art. 156 LCT). 3) Rechazo de la indemnización por daño moral y 4) Imposición parcial de costas.

A su turno, la demandada se agravió: a) Arbitrariedad en cuanto a la condena por aplicación de la multa establecida en el art. 132 bis LCT; b) Arbitrariedad en cuanto a la condena por falta de entrega del certificado art. 80 LCT; c) Condena en costas. Los honorarios del Dr. <PER> fueron apelados por el letrado por derecho propio por bajos.

Los votantes que me preceden lograron coincidencia en cuanto al rechazo del despido indirecto en que se colocó la actora, la indemnización art. 132 bis LCT y rechazo del daño moral.

Por su parte, no se logró mayoría, por cuanto, respecto de los agravios de la actora, el Dr. Pis Diez

admitió el reclamo de vacaciones no gozadas y SAC, mientras que la Dra. Nieto los rechazó. Así también, en cuanto a la indemnización art. 80 LCT, el Dr. Pis Diez rechaza el agravio y la Dra. Nieto lo admite. Luego, no existe coincidencia en cuanto a costas y honorarios en tanto el primer votante rechaza los agravios y la segunda votante, los readecua dado el resultado del recurso (art.282 C.Proc.).

Por tanto, mi participación en tercer voto, se circunscribe a determinar aquellas cuestiones sobre las que hubo disidencia, sin lograrse la mayoría que exige el ordenamiento procesal (art. 274 *in fine* CPCCCh).

El primer punto entonces, se referirá a los agravios de la actora, en cuanto a la admisión del pago por el rubro vacaciones no gozadas y SAC proporcional que el primer votante admite y la segunda rechaza.

En este sentido, la jueza *a quo* rechazó el pago de este rubro por entender que surgía del recibo de haberes aportado por la demandada (fs. 270). La actora se queja de tal decisión, en tanto dice, el recibo de liquidación final no se encuentra firmado por la actora, lo cual es un requisito ineludible para considerar el recibo como medio de pago y además, no ofreció, en su defecto, prueba informativa a la cuenta sueldo de la actora.

Adelanto que coincidiré en este aspecto con la segunda votante, dado que la práctica de firmar el recibo de sueldo resulta en la actualidad, relativa, dada la eficiencia probatoria de los sistemas informáticos que así lo registran. Entonces, la ausencia de firma en el recibo papel debe ser confrontada con las restantes constancias probatorias y, en el caso, entiendo que la prueba pericial efectuada por el perito

contador <PER>, dio cuenta del pago del rubro reclamado –pto.6 de la pericia de fs. digital 618/623, mediante depósito que allí se indica, sin que el aquí quejoso hubiera controvertido eficazmente lo afirmado. Si a ello le sumamos que dicho recibo fue acompañado por la demandada y además por el propio actor, según puede leerse de fs. digital 270, lo cierto es que puede advertirse que no registran tampoco su firma, los restantes recibos, sin que existiera reclamo al respecto.

Ergo, la queja no encuentra asidero fáctico, y debe ser rechazada.

Luego, respecto de los agravios de la demandada, la disidencia se plantea, respecto a la admisión por el magistrado de grado, de la indemnización art. 80 LCT, rechazando el agravio el primer votante y admitiéndolo la segunda.

En este aspecto, coincidiré con el primer votante en tanto rechaza el agravio.

A fin de abordar este tramo de la queja, resulta de vital importancia un repaso de las obligaciones de las partes en punto al tema en debate, una vez extinguida la relación laboral.

En este sentido, no resulta ocioso mencionar que originalmente, el plazo otorgado por el art. 80 LCT para la entrega de los certificados mencionados en la norma, era de dos días, los cuales, dificultaba su cumplimiento en los hechos, debido a la demora que podía implicar la recolección de todos los datos que en ellos debía volcarse, tanto más en relaciones laborales de mucha antigüedad, con distintas remuneraciones y categorías,

por ej., y a los efectos de facilitar a los empleadores el cumplimiento de dicha obligación.

Por ello, en la evolución legislativa del art. 80 LCT, en el párrafo agregado por el art. 45 de la Ley 25345, reglamentada por el Decreto n° 146/01 se estableció un plazo de entrega de tales certificados en 30 días.

De esta manera, el plazo previsto en el decreto, permite a los empleadores recolectar la documentación y la información necesaria para dar cumplimiento a la norma de mención.

Ahora bien, en el *sub examine,* la relación laboral culminó el 17/2/21 y el empleador fue intimado en función del art. 80 LCT por comunicación del día 14/4/21. Esto significa claramente, que la obligación del empleador de hacer entrega de la documentación laboral prevista en la norma de mención fue incumplida por la empleadora. El plazo de treinta días opera de manera que la intimación por el trabajador no pueda realizarse antes de vencido el mismo, reitero, con la finalidad de darle el tiempo de confección necesaria al trabajador, pero no debe interpretarse en modo alguno, de manera que si no hay intimación, el empleador no los entregue. La intimación al cumplimiento, no debiera ser necesaria, sino que la obligación debió cumplirse dentro de los treinta días. De allí que si la empleadora no cumple en ese plazo, el trabajador tiene el derecho a intimarlo a tal efecto, y este debe cumplir la obligación en el término de dos días.

En el caso, claramente la empleadora había incumplido la obligación de entrega al finalizar la relación laboral, para cuyo cumplimiento no requiere

intimación, siendo esta la vía cuando se incumple, por ello, cuando ante el incumplimiento de entrega, la actora intimó en los términos del art. 80 LCT y por el plazo previsto en el Decreto 146 -2 días-, el empleador nuevamente volvió a incumplir al no avenirse a la entrega en legal y debida forma una vez efectuada la intimación por dos días por la trabajadora.

El artículo 3o del Decreto no 146/01 dispone que el trabajador se encuentra habilitado para practicar la intimación antes referida si el empleador no hiciera entrega de los certificados dentro de los treinta días de haber extinguido, por cualquier causa, el vínculo laboral.

Frente a la claridad de la norma, el fundamento de la demandada respecto a la puesta a disposición del trabajador, de la documentación laboral, deviene francamente insuficiente, ya que en ese caso, para que el demandado se eximiera de tal indemnización debió probar que efectivamente cumplió con su obligación, arbitrando los recursos necesarios para liberarse de la misma, en el caso, y como es de estilo, la consignación en sede de la Subsecretaría de trabajo local, lo cual no ocurrió.

En definitiva, el incumplimiento de la obligación por parte de la empleadora, torna procedente la indemnización prevista en el art. 80 LCT y por ello el agravio no puede prosperar.

Agravios sobre imposición de costas y honorarios:

En este punto, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo expresado, y en función de las coincidencias y disidencias, corresponde la revocación parcial de la sentencia de grado respecto a la admisión de la

indemnización art. 132 bis LCT, lo cual determina la aplicación del art. 282 C.Proc.

En cuanto al análisis de la readecuación de costas y honorarios, deviniendo abstracto el recurso de apelación interpuesto por su propio derecho por el letrado de la actora.

Entonces, en coincidencia con la segunda votante, las costas de grado, serán impuestas a la actora vencida, por aplicación del principio general de la derrota (art. 69 C.Proc.), lo cual se replicará con las costas de la alzada, dado el resultado de los recursos interpuestos y, asimismo, con la regulación de honorarios.

En definitiva, respecto al agravio relativo al reclamo de pago de indemnización por vacaciones no gozadas 2020 y SAC adhiero a la solución propuesta por la Dra. Nieto, mientras que respecto a la queja relativa a la imposición de la indemnización art. 80 LCT mi coincidencia resulta acorde a lo decidido por el Dr. Pis Diez.

Finalmente, en la readecuación de costas y honorarios, de acuerdo al art. 282 C.Proc., conformaré mi voto con la Dra. Nieto. Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con las disidencias señaladas, la siguiente

SENTENCIA:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

3) Modificar la Sentencia nro. 412/24 de fecha 14 de octubre de 2024 y revocar la indemnización prevista en el art. 132 bis LCT.

4) Declarar abstracto el tratamiento de la apelación de honorarios por derecho propio.

5) Imponer las costas de ambas instancias a la actora.

6) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a los letrados apoderados de la parte actora conjuntamente en un diecisiete por ciento (17%), los que se dividen un diez por ciento (10%) para la Dra. <PER> y en un siete por ciento (7%) para el Dr. <PER> y al Dr. <PER> en un veinte por ciento (20%), porcentajes a calcular sobre el monto del juicio –determinado por el monto de la demanda-, con más el IVA si correspondiera.

7) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. <PER> en el veinticinco por ciento (25%) y al Dr. <PER> en el treinta por ciento (30%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera. Respecto a la contestación de agravios por derecho propio de la Dra. <PER>, no corresponde regulación de honorarios por no haberse tratado el agravio.

8) Tener presente la reserva del caso federal9) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 52 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"