En la ciudad de Trelew, a los 08 días de septiembre del año dos mil veinticinco, se reúne la “Sala 2” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 3> c/ <Persona 4> s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 482 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en el orden resultante del sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es ajustada a derecho la sentencia apelada?; SEGUNDA: En su caso, ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Peral expresó:

1. Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo del recurso de apelación deducido y fundado por la demandada (ID 1964016) contra la sentencia definitiva dictada con fecha 10 de junio de 2025, mediante la cual se hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por <Persona 3> en contra de <Persona 4>, condenando a ésta a que pague, en el plazo de 10 (diez) días, la suma que surja de la liquidación correspondiente a todos los rubros reclamados, a excepción de los referidos a la categoría y encuadre del actor, con más los intereses habidos desde la mora hasta su efectivo pago a la tasa del <Persona 19> S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización a partir de la notificación de la demanda.

Asimismo, impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

2. En la sentencia recurrida, inicialmente, el magistrado puntualizó que el actor sostuvo que ingresó a trabajar para la demandada el 4 de marzo de 2017, aunque recién fue registrado el 18 de septiembre de 2019, tras una inspección administrativa, y en una categoría distinta a la que correspondía, que reclamó diferencias salariales por dicha categoría, por horas extras impagas, e indemnizaciones derivadas del despido, incluyendo las previstas en los artículos 1 y 2 de la Ley 25.323, el artículo 45 de la Ley 25.345 y el artículo 132 bis LCT.

Afirmó que, por su parte, la demandada negó dichos extremos, asegurando que el actor fue contratado a principios de 2019, bajo el CCT 478/06 aplicable a panaderías, y que nunca fue intimada a registrar al trabajador bajo el CCT 272/96. También alegó haber cumplido con la documentación laboral en tiempo legal y haberse acogido a una moratoria en materia de aportes y contribuciones.

En cuanto a la fecha de ingreso, el juez de primera instancia indicó que de la prueba testimonial ofrecida por la actora se acreditó que el vínculo comenzó en marzo de 2017, mientras que los testigos de la demandada sólo refirieron haber visto al actor en periodos posteriores al registro. Conforme ello, el sentenciaste concluyó que le asiste razón al actor respecto de la fecha de ingreso.

En relación al convenio colectivo aplicable y al encuadre de la categoría, señaló que las declaraciones de todos los testigos dan cuenta de que el negocio de la demandada es una típica panadería de barrio, razón por la que entendió que no era aplicable el CCT 272/96 por referirse a otro tipo de establecimiento.

Asimismo, desestimó el pedido de recategorización que el actor reclamó en su demanda, toda vez que se encontraba registrado en la categoría más alta del CCT 478/06, como Maestro Amasador, equivalente al de Oficial Maestro (conforme los recibos de sueldo).

Respecto al reclamo de las horas extras, puntualizó que todos los testigos refieren que el actor trabajaba a la mañana y a la tarde, de lunes a sábado y el domingo media jornada, cumpliendo por lo menos 3 horas más, de las 7 horas diarias que prevé el CCT aplicable.

En base a ello, estableció que el accionante realizaba 21 horas extras semanales que no fueron abonadas, 15 horas al 50 % por ser realizadas de lunes a viernes y 6 horas al 100 %, por los trabajos realizados los sábados a la tarde y los domingos.

Por otra parte, indicó que se acreditaron causas graves que impidieron la continuidad de la relación laboral y en consecuencia concluyó que correspondía hacer lugar a la indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre tales rubros, así como a las indemnizaciones agravadas de los artículos 1 y 2 de la Ley 25.323.

También otorgó la indemnización del artículo 80 de la LCT por deficiencias en la registración y consideró procedente la multa del artículo 132 bis de la LCT, expresando al respecto, que si bien la demandada había afirmado estar adherida a una moratoria, no acreditó ese extremo.

Asimismo, admitió los rubros de liquidación final: días trabajados de octubre de 2019, vacaciones no gozadas y SAC sobre dichas sumas.

Finalmente, impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

3. La demandada, al fundar su recurso de apelación plantea cuatro agravios, los que reseñaré y analizaré seguidamente.

3.a. En primer lugar, cuestiona que el magistrado de primera instancia haya considerado como mejor remuneración mensual, anual y habitual la consignada en la demanda para el cálculo de las indemnizaciones por el despido, donde el accionante computó los salarios correspondientes al CCT 272/96.

Al respecto sostiene que se determinó que el encuadre del convenio colectivo por el cual el actor percibía sus salarios era correcto, por lo que la indemnización y restantes rubros se deben calcular por el CCT 478/06.

Agrega que tampoco corresponde abonar las diferencias salariales reclamadas, ya que estas se fundan en la diferencia entre la escala salarial del CCT 227/96 y la escala salarial del CCT 478/06.

Adelanto que propiciaré al Acuerdo hacer lugar al presente agravio, dado que el actor en el escrito de demanda, a los fines de efectuar la liquidación por despido, tomó como mejor remuneración mensual, normal y habitual la prevista en el CCT 272/96, por considerar aplicable dicho convenio (demanda, apartados IV, c) y j) y en la sentencia se desestimó el encuadramiento pretendido en el dicho convenio colectivo y se consideró aplicable el CCT 478/06.

En consecuencia, corresponde que la liquidación de los rubros que corresponden al despido se efectúe tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que percibió o debía percibir al actor conforme las escalas del referido CCT 478/06, para la categoría “Maestro Amasador” y no tomando el salario que el actor consignó en demanda.

3.b. En segundo lugar, la demandada se agravia de la condena al pago de las horas extras. En relación a la cuestión, refiere que no se comprobó que no hayan sido pagadas y también plantea que nunca fueron reclamadas ni liquidadas en el escrito de demanda.

Agrega que el actor sólo incluye en el escrito de demanda cinco líneas pretendiendo introducir las horas extras en el reclamo, cuando nunca había efectuado reclamo ni tampoco las liquidó en su presentación inicial. En base a esas alegaciones, sostiene que el juez de primera instancia falló “extra petita” y violó el derecho de defensa, por hacer lugar a un rubro no pedido.

Por otra parte, sostiene que, en caso que se considere valida la incorporación del rubro horas extras, las mismas estaban prescriptas, porque habían transcurrido veintisiete (27) meses desde el despido hasta la presentación de la demanda, superando en exceso el plazo para realizar el reclamo.

Para abordar correctamente la cuestión de las horas extras en el caso, es oportuno puntualizar (i) que el actor en el escrito de demanda (punto IV – RUBROS RECLAMADOS, b) solicitó el pago de horas extras, manifestando haber realizado 2,5 horas diarias, las que correspondían ser abonadas con los recargos legales del 50% en días hábiles y del 100% en jornadas especiales; (ii) que la demandada al contestar demanda analizó el reclamo y no negó la realización de horas extra por parte del actor (ID 595509, punto VI – De la liquidación); (iii) que el juez de primera instancia, sobre la base de las declaraciones testimoniales (<Persona 18>, <Persona 5>, <Persona 16> y <Persona 13>), tuvo por acreditado que el actor cumplía tareas en turnos de mañana y tarde, acumulando un total de 21 horas extras semanales (de lunes a domingo), las cuales no fueron abonadas, conforme se desprende de los recibos de haberes acompañados.

Como el reclamo por horas extras fue articulado por el actor y como las conclusiones del magistrado de grado, al reconocer su procedencia, no son rebatidas por la demandada recurrente, quien argumenta ahora que las horas extras no fueron reclamadas, que no se

encuentra acreditado que no hayan sido pagadas y que se encuentran prescriptas, anticipo que el planteo recursivo no puede prosperar.

Ante las alegaciones de la demandada recurrente respecto de la prueba de las horas extras, cabe indicar que -en criterio que comparto- se ha dicho que *"*no existe norma legal alguna que establezca que su valoración deba ser realizada con mayor estrictez, *o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que la necesaria para administrar cualquier otro hecho litigioso.* En otras palabras, el horario puede ser probado por cualquiera de los medios de prueba expresa o implícitamente admitidos por la ley orgánica y la valoración de la prueba debe ser realizada conforme los principios de la sana crítica, como dispone el art. 386 del CPCC (conf. esta misma Sala, in re: "<Persona 10> B. c/ <Persona 20> SA"; entre muchas otras, en igual sentido, CNAT, Sala IV, in re "<Persona 14>, Raúl c/ Consorcio de Prop. del edificio de J.V. González 406")." Cámara Nacional de Apelaciones Laboral, Sala X, autos: "<Persona 8> C/ JUMBO RETAIL ARGENTINA S.A. (D) S/ Diferencias de Salarios". Buenos Aires, 25/10/19.

Conforme al criterio referido, los dichos de los testigos, analizados y valorados en conjunto de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 390 del CPCC), sin duda permiten tener por acreditado que el actor trabajaba las horas extras reconocidas en la sentencia.

Siendo ello así, estando acreditada la prestación de servicios en exceso de la jornada legal, sin duda correspondía a la empleadora probar el pago de las mismas y ello no se verifica en el caso.

Para finalizar con la cuestión, resta señalar que el planteo de prescripción del reclamo por horas extras no puede ser evaluado ni atendido, dado que las partes no pueden introducir por vía de apelación cuestiones no propuestas a la decisión del juez de primera instancia (conf. art. 289 del CPCC).

Al respecto, cabe recordar que la alzada debe expedirse siguiendo el hilo conductor de los agravios, pero sobre el piso de la sentencia apelada y siempre respetando el principio de la congruencia, que rige sin distinción ni excepción en todas las instancias. En tal sentido, el artículo 274 del CPCC dispone que, en el acuerdo, los magistrados de la Cámara deban examinar "las cuestiones de hecho y de derecho sometidas al juez de primera instancia que hubiesen sido materia de agravios"; y asimismo el artículo 34 inc. 4 del mismo ordenamiento estatuye el respeto al mencionado principio de congruencia bajo pena de nulidad del decisorio (conf. Sala A, SDC N° 12/2023 y en SDC N°11/2015, entre muchas otras).

En nuestro sistema procesal, la apelación no configura un nuevo juicio que posibilite a las partes la incorporación de nuevas pretensiones y oposiciones de modo que lo que no fue introducido en la demanda y su contestación, no puede ya ser incorporado en la alzada

(artículos 274 y 280 del CPCC y Sala A, SDC N° 19/2009, N° 28/2009, N° 2/2012, N° 12/2023 entre otras).

Por lo expresado en el presente apartado, en definitiva, corresponde rechazar los agravios articulados en relación a la procedencia del reclamo por horas extras no abonadas.

3.c. En tercer lugar, la demandada se agravia en cuanto la sentencia la condena al pago de la indemnización prevista en el artículo 80 de la LCT. En sustento de su planteo, afirma que esta multa procede por falta de entrega de los certificados no por registración incorrecta y también agrega que la sanción es improcedente porque el actor omitió intimar exigiendo la entrega de los certificados y constancias de aportes en los términos del artículo 3 de decreto 146/01, esto es, luego de los 30 días de la extinción del vínculo.

Ante el planteo y en relación a la multa en cuestión, es importante puntualizar:

(i) Que el art. 80 de la LCT, con las modificaciones introducidas por ley 25.345, dispone que cuando el contrato de trabajo se extingue, el empleador está obligado a entregar al trabajador el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de los fondos de la seguridad social y sindical, y que si el empleador no hiciera entrega de los mencionados documentos "dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente a la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor".

(ii) Que conforme el art. 3 del Dto. reglamentario N° 146/2001, el trabajador recién quedará habilitado para remitir dicho requerimiento "...cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. por Decreto Nº 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

De la normativa referida, surge claramente que el empleador cuenta con 30 días desde la extinción del vínculo laboral para entregar el certificado de trabajo y que para la procedencia de la sanción es necesario el "requerimiento formulado por el trabajador de modo fehaciente una vez vencido dicho plazo".

Por lo apuntado, anticipo que en mi criterio asiste razón a la demandada, ya que la multa reclamada debió ser rechazada, pues la intimación realizada por el actor al considerarse despedido (según TC de fecha 29/10/2019) no cumple con las pautas del Decreto Reglamentario 146/2001 y debe ser considerada prematura.

A los efectos de poner en contexto la cuestión, es oportuno que recordar que la sanción que pretende el actor fue incorporada al art. 80 LCT por el art. 45 de la ley 25.345 (B.O.

17/11/00), que se denominó ley antievasión y que en sus arts. 43, 44 y 45 fue reglamentada por mencionado decreto. De dicha normativa, como expresé en párrafos precedentes, surge (i) que una vez resuelto el vínculo contractual nace la obligación del empleador de entregar de los certificados, (ii) que a tal fin cuenta con un plazo de 30 días corridos, (iii) que si no lo hace en dicho plazo el trabajador queda facultado a intimarlo para que en el plazo de dos días hábiles los entregue y (iv) que en caso de no hacerlo después de dicha intimación- deberá abonar la indemnización.

Si bien existen pronunciamientos que descartan las pautas establecidas por el Dto. 146/2001, en mi criterio la multa prevista en el art. 45 de la ley 25345 no es procedente cuando la interpelación es cursada antes de vencido el plazo con que contaba el empleador para entregar el certificado, como ocurre en el caso, ya que la intimación efectuada resulta extemporánea por prematura, toda vez que la normativa citada establece con claridad que el emplazamiento debe realizarse con posterioridad a la disolución del vínculo y en qué momento el trabajador está habilitado para efectuarlo (conf. CNAT Sala X Expte N° 10.969/04 Sent.Def. Nº 14.039 del 28/11/2005 "<Persona 9>, Adriana c/ Instituto Nacional de Reaseguros SE en liquidación s/ despido". En el mismo sentido, Sala X Expte N° 16.992/04 Sent. Def. Nº 15.169 del 4/5/2007 "<Persona 15>, <Persona 17> y otros c/ Centro de Orientación p/la vida familiar y comunitaria. Asoc. Civil sin fines de lucro s/ despido").

En coincidencia con el criterio que comparto, se ha dicho que "Para la procedencia de la indemnización establecida en el art. 45 de la ley 25345 es necesario que el trabajador cumpla con lo dispuesto por el decreto 146/01, intimando en forma fehaciente a su empleador a la entrega de los certificados de trabajo respectivos, una vez transcurridos los treinta días de extinguido el vínculo. El sólo hecho de no encontrarse reunido el presupuesto exigido por el decreto reglamentario torna a la sanción improcedente". (CNAT Sala II Expte N° 21838/07 Sent. Def. N° 96.055 del 24/9/2008 "<Persona 11>, <Persona 1> c/ <Persona 12> s/ despido" (voto Dres. Maza - Pirolo).

Por lo hasta aquí expresado, entiendo que la sentencia, en tanto recepto la multa del art. 80 LCT, debe ser revocada. Así lo propongo al pleno.

3.d. Como cuarto planteo recursivo la demandada se disconforma con la procedencia de la sanción prevista en el artículo 132 bis LCT. En sustento del planeo sostiene que el Juez de primera instancia efectuó una valoración parcial de la prueba agregada al señalar que no produjo prueba en relación al plan de moratoria y al respecto expresa que el plan en su original fue depositado en la Secretaria de Trabajo de la ciudad de Trelew (Expte 21068/19), cuya copia fue remitida por el organismo y que el actor no lo cuestionó.

Por otra parte, señala que la intimación efectuada por el trabajador incumplió con los recaudos previstos en el artículo 1 del Decreto 146/01, dado que no especificó ni

individualizó los aportes y retenciones salariales efectuadas con destino a los organismos de la seguridad social.

En relación a la sanción impuesta, también alega que los pronunciamientos judiciales no pueden condenar para el futuro y expresa que es irrazonable atento a la falta de proporción entre ésta y su finalidad de prevención o punición de la evasión fiscal y al respecto, indica que por una deuda de $98.489,39 la sentencia fija una multa de $1.300.339,95.

Sin perjuicio de los planteos recursivos reseñados, cabe precisar que el artículo 132 bis de la LCT (incorporado por ley 25.345 artículo 43), en su texto vigente al momento de los hechos, disponía que si el empleador hubiera "retenido aportes" del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos correspondientes, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo.

A su vez, conforme el artículo 1 del Decreto Reglamentario Nº 146/01 para que sea procedente la referida sanción conminatoria, previamente el trabajador debe intimar al empleador para que dentro del término de treinta (30) días corridos, contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente, ingrese los importes adeudados más los intereses y multas que pudieren corresponder, a los respectivos Organismos recaudadores.

De la normativa reseñada, surge con claridad que para la procedencia de la sanción conminatoria deben concurrir tres requisitos: a) que el empleador haya retenido aportes o contribuciones; b) que al momento de extinción de la relación laboral dichos aportes no hayan sido ingresados al organismo respectivo; y c) que el trabajador haya intimado a su empleador para que regularice la situación en el plazo de 30 días.

Efectuadas las precisiones precedentes, debo destacar que ninguna de las intimaciones cursadas por el actor cumple con los requisitos necesarios para la procedencia de la sanción prevista en la norma referida, ya que no reclamó concretamente la regularización de los periodos impagos en el plazo de 30 días corridos, como exige el Dto. 146/01.

Ello es así, dado que de las misivas agregadas con el escrito inicial, surge que el actor en su primer telegrama se limitó a intimar se "regularice el pago de aportes y contribuciones patronales al sistema de seguridad social" (TC de fecha 24/10/2019) y en su segundo telegrama, mediante el que se consideró despedido, expresó "... conforme lo dispuesto en el art. 132 bis y los arts. 1 y 3 del Decreto 146/2001 intimo plazo de ley proceda a ingresar aportes adeudados, más intereses y multas…" (TC de fecha 29/10/2019).

Por lo apuntado, no habiéndose efectuado intimación concreta a ingresar los aportes retenidos en el “plazo de 30 días”, como requiere el artículo 1 del Decreto 146/01 y como no corresponde considerar cumplida esa concreta intimación cuando sólo se hace referencia genérica e imprecisa a los plazos de ley, como ocurre en autos, entiendo que la multa no debió ser admitida.

Si bien lo hasta aquí apuntado es suficiente para revocar la sentencia en tanto admitió la multa del art. 132 bis LCT, cabe agregar que asiste razón a demandada en tanto plantea que el Juez de primera instancia omitió considerar que celebró una moratoria a los efectos de regularizar la deuda por aportes y contribuciones, y que ello determina la improcedencia de la sanción.

Ante ese planteo y surgiendo acreditado en el expediente administrativo que tramitó ante la Secretaria de Trabajo de la ciudad de Trelew (Expte 2-1068/19), el que en copia digital se agregó a estas actuaciones, que efectivamente la demandada celebró un plan de facilidades de pago (moratoria) con el organismo recaudador respecto de los aportes y contribuciones adeudados, la sanción en cuestión no debió ser admitida.

En tal sentido, cabe remarcar que la sanción cuasi penal establecida en el art. 132 bis LCT fue prevista por el legislador para el empleador que hubiese retenido aportes del trabajador con destino a la seguridad social y contribuciones sindicales, y que, al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes al organismo recaudador. Por tal razón, si el empleador acreditó haberse acogido a un plan de facilidades de pago debe considerarse satisfecho el propósito de la ley de prevenir la evasión fiscal y en consecuencia la sanción en cuestión debe desestimarse (conf. CNAT Sala II, 10/6/2014, "Giribaldi, <Persona 7> c/Delmodel SRL s/cobro de aportes y contribuciones").

Por todo lo expresado en el presente apartado, en definitiva, propongo revocar la sentencia recurrida en tanto admitió la multa prevista en el art. 132 bis LCT. Así lo voto.

4. En virtud de todo lo expuesto en el considerando precedente, postulo revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de (i) establecer que la liquidación de la indemnización por despido se efectúe tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que correspondía percibir al actor conforme la escala del CCT 478/06, para la categoría consignada en su recibo de sueldo (Maestro Amasador); y (ii) dejar sin efecto la multa del art. 80 LTC y la sanción prevista en el artículo 132 bis LCT, por no verificarse los presupuestos para procedencia de dichas sanciones.

Conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, al proponer revocar parcialmente la sentencia apelada, corresponde readecuar la imposición de costas de primera instancia, considerando a tal efecto los vencimientos parciales y mutuos que en definitiva se verifican en el caso (art. 72 CPCC). En razón de ello y dado que, como consecuencia del

pronunciamiento que postulo, el crédito del actor finalmente resultará inferior al pretendido en demanda, propongo que las costas primera instancia se impongan un 80% a la demandada y en el 20% al actor (arts. 57 Ley XIV N° 1 y 69 del CPCC).

En cuanto a los honorarios de primera instancia, al haber sido regulados en porcentajes no cuestionados por las partes ni por sus beneficiarios, deben mantenerse como fueron regulados.

Respecto de las costas de alzada, en virtud de prosperar parcialmente el recurso de la demandada y no haber contestado agravios el actor, propongo se impongan por su orden (arts. 57 Ley XIV N° 1 y 69 del CPCC).

--Finalmente, respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado del recurso articulado, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los honorarios del letrado y de la letrada patrocinante de la demandada, <Persona 2> y <Persona 1>, en la suma equivalente a 4,5 % del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8,13 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

A la primera cuestión me expido entonces por parcialmente por la AFIRMATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Guillermo Walter dijo:

1. **<u>ACLARACIÓN PRELIMINAR</u>**.

1.1. Por una cuestión de economía procesal y para mayor claridad integral de la sentencia, me eximiré de hacer una reseña de los antecedentes del caso, resolución de primera instancia y agravios vertidos en la apelación, atenta la completa síntesis realizada por el estimado colega que me precedió en su voto.

Comparto en lo sustancial la reseña efectuada por mi colega preopinante sobre la sentencia de grado y los agravios introducidos por la demandada. Conforme lo establecido por el art. 169 de la Constitución Provincial y la Ley V N.º 203, corresponde que me pronuncie sobre cada uno de los puntos sometidos a decisión, reproduciendo y desarrollando los fundamentos que comparto de su voto.

1.2. Respecto de este instrumento normativo, entiendo que materializa mandatos constitucionales y convencionales en favor de una justicia clara, accesible y motivada. El artículo 169 de la Constitución provincial impone a los jueces el deber de fundamentar sus votos en forma individual, asegurando que la deliberación colegiada se exprese en argumentos coincidentes y no en adhesiones genéricas, evitando así contradicciones que comprometan la legitimidad del tribunal.

En este marco, el lenguaje claro es más que una técnica de estilo: se vincula con el derecho a la información (arts. 14, 33 y 42 CN), el debido proceso y la tutela judicial efectiva (art. 25 CADH), garantizando que las partes comprendan procedimientos y

decisiones judiciales. También refuerza la igualdad ante la ley, al reducir la brecha entre quienes dominan el lenguaje jurídico y quienes no, y promueve el acceso a la justicia y la participación ciudadana, facilitando que las personas ejerzan sus derechos y obligaciones con pleno conocimiento. En el ámbito jurídico, permite hacer el Derecho accesible, comprensible y cercano. Finalmente, también tengo presente que la Ley V N° 203 fue sancionada por la Legislatura provincial a partir de un proyecto del Superior Tribunal de Justicia, lo que le confiere representatividad republicana y valor interpretativo del texto constitucional local.

2. **CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER**.

2.1. En lo que respecta al primer agravio (considerando 3.a), coincido plenamente con el análisis efectuado por el Dr. Peral. En efecto, el actor, al calcular su liquidación por despido, tomó como base salarial la prevista en el CCT 272/96. Sin embargo, el sentenciante de primera instancia desestimó ese encuadre y consideró aplicable el CCT 478/06, en el que el actor se hallaba registrado en la categoría de "Maestro Amasador". De allí que, como correctamente sostuvo mi colega, la base de cálculo de las indemnizaciones debe ajustarse —coherentemente— a la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida bajo dicho convenio colectivo, y no a la consignada por el actor en su demanda. Propicio entonces acoger el agravio y disponer que la liquidación se realice conforme al CCT 478/06.

2.2. Respecto al segundo agravio (considerando 3.b), referido a las horas extras, comparto el rechazo de la crítica. El actor sí incluyó en su demanda un reclamo específico por horas suplementarias, precisando extensión y modalidad de prestación. Asimismo, la prueba testimonial fue clara y concordante en acreditar que cumplía jornadas extendidas que excedían el límite convencional, sin que la empleadora acreditara su pago. Como señaló el colega preopinante, corresponde valorar esa prueba bajo las reglas de la sana crítica (arts. 386 y 390 CPCC), lo que conduce a tener por demostrado el reclamo.

Adicionalmente, no habiéndose introducido en primera instancia el planteo de prescripción, éste no puede incorporarse en la alzada por aplicación del principio de congruencia y de los arts. 274 y 280 CPCC. En definitiva, corresponde confirmar la condena al pago de horas extras (conf. Loutayf Ranea, Roberto G., "El recurso ordinario de apelación en el proceso civil", Astrea, 1989, vol. 1, págs. 76, 115, y 165/166; Azpelicueta-Tessone, "La Alzada. Poderes y deberes", Librería Editora Platense S.R.L., 1993, págs. 176/177).

2.3. En relación con el tercer agravio (considerando 3.c), relativo a la multa del art. 80 LCT, adhiero a lo expuesto.

La multa prevista en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo constituye una sanción de carácter indemnizatorio, incorporada al sistema normativo a partir de la reforma introducida por la ley 25.345. Su finalidad es asegurar que, al momento de la extinción del vínculo laboral, el trabajador reciba en tiempo y forma la documentación laboral que acredita tanto la relación de trabajo como los aportes y contribuciones ingresados al sistema de seguridad social y sindical. Se trata, en consecuencia, de un instrumento legislativo orientado a garantizar la transparencia de la registración, facilitar la posibilidad de acceso a nuevos empleos y proteger derechos previsionales y de la seguridad social.

El precepto legal dispone que, extinguido el contrato de trabajo, el empleador está obligado a entregar al dependiente el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de los fondos a los organismos pertinentes. Si incumple con esa carga y, tras un requerimiento fehaciente del trabajador, no cumple dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la intimación, debe abonar a éste una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuese menor (art. 80 LCT, modif. ley 25.345).

El régimen se complementa con el Decreto 146/2001, cuyo art. 3 establece un presupuesto temporal indispensable: el trabajador recién se encuentra habilitado para intimar la entrega de los certificados una vez transcurridos treinta (30) días corridos desde la extinción del vínculo, plazo dentro del cual el empleador puede cumplir espontáneamente sin exponerse a la sanción. Sólo vencido ese término, y mediando intimación fehaciente incumplida, se genera el presupuesto de hecho para la procedencia de la multa (art. 3, Dto. 146/2001).

Al respecto, debe tenerse presente, en primer lugar, que la interpretación judicial del sistema no puede prescindir de la literalidad de la norma. Como ha dicho la Corte Suprema, “la primera fuente de interpretación de la ley es su letra” y no corresponde a los jueces sustituir al legislador ni reformular los presupuestos legales en función de criterios de conveniencia (conf. CSJN, Fallos 299:168; 300:687; 301:849; SCBA, DJJBA 116133). Por lo tanto, el cumplimiento estricto de los requisitos temporales constituye una condición ineludible para la aplicación de la sanción.

Pero, además, esta construcción normativa demuestra que la sanción no se dirige contra un mero retraso formal, sino contra la conducta omisiva contumaz del empleador, que evidencia una voluntad de no cumplir aun después de haber sido requerido en forma específica por el trabajador. La mora del empleador es automática, pues nace de la ley a partir de la extinción del vínculo, pero el presupuesto adicional que habilita la multa es la intimación fehaciente y temporánea. No se trata de un emplazamiento destinado a constituir en mora al empleador —ya que ésta opera de pleno derecho—, sino de un acto destinado a

poner de manifiesto la resistencia injustificada a cumplir (conf. CAPM, SDL N° 64/2014; CAT, Sala A, SDL N° 20/2020).

Entiendo así que la regulación introducida por el Decreto 146/2001, al otorgar al empleador un plazo de treinta días corridos para la confección y entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT, lejos de implicar una desviación de la voluntad legislativa, constituye una reglamentación razonable, idónea, necesaria y proporcionada. En efecto, el legislador estableció la sanción con el objeto de desincentivar prácticas de evasión y garantizar al trabajador el acceso a información fehaciente sobre su historia laboral y aportes, pero ello no impide reconocer que en la práctica empresarial resulta habitual que deban cumplirse diversos trámites internos y gestiones ante los organismos de seguridad social y sindicales para obtener la documentación. El plazo de treinta días se revela, así, como un término prudencial, que equilibra el derecho del trabajador a contar en tiempo oportuno con los instrumentos que acrediten su vínculo laboral y sus aportes, con la necesidad objetiva del empleador de disponer de un margen temporal suficiente para reunir, procesar y emitir esa documentación en debida forma. No se trata, pues, de un mecanismo que habilite la impunidad del incumplidor ni de un sistema de zancadillas contra el empleador, sino de un régimen técnico-administrativo orientado a garantizar eficacia práctica a la obligación, evitando dilaciones arbitrarias y asegurando la finalidad protectoria que inspiró la norma.

Es por eso que, en general, la doctrina y jurisprudencia han sido claras al respecto: la intimación formulada antes del vencimiento de los 30 días es prematura, carece de virtualidad jurídica y no genera el presupuesto habilitante para la sanción. En tal hipótesis, la multa es improcedente, dado que no se verifican los requisitos previstos por el legislador (conf. SDL N° 01/2014; CAT, Sala B, SDL N° 04/2010; Grisolía, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, T. I, pág. 609; Ackerman, DT 2001-AS, p. 549; CAT, Sala B, SDL N° 28/2013, con cita a Wayar, Ernesto C., “Tratado de la mora”, Editorial Ábaco, 1981, págs. 400, 404 y 282).

En síntesis, la intimación cursada por el trabajador en el caso fue prematura por haber sido remitida antes de vencerse el plazo de treinta (30) días previsto por el Decreto 146/01. Tal circunstancia torna improcedente la sanción, de conformidad con la doctrina jurisprudencial reseñada. Por lo tanto, la sentencia debe ser revocada en este punto, dejando sin efecto la multa.

2.4. Finalmente, en cuanto al cuarto agravio (considerando 3.d), coincido en que tampoco se encuentran cumplidos los presupuestos de procedencia de la sanción del art. 132 bis LCT.

El artículo 132 bis de la LCT, incorporado por la ley 25.345, configura una sanción de naturaleza excepcional cuyo fin es combatir la evasión fiscal y proteger al trabajador frente

al incumplimiento del empleador en su rol de agente de retención. La norma procura evitar que el dependiente resulte privado de los beneficios derivados de los aportes previsionales y sindicales, imponiendo al empleador una multa conminatoria en caso de persistir en el incumplimiento. Para su procedencia, la jurisprudencia ha señalado que deben concurrir estrictamente determinados presupuestos: a) un acto, consistente en la retención efectiva de aportes; b) una omisión, que se traduzca en el no ingreso total o parcial de esos importes; c) la subsistencia de la omisión al momento de la extinción del contrato de trabajo; d) que los aportes sean únicamente los previstos en forma taxativa por la ley; y e) la intimación fehaciente del trabajador al empleador para regularizar la situación. En este marco, al tratarse de una sanción que no posee carácter resarcitorio sino compulsivo, corresponde una interpretación restrictiva, sin admitir analogías o extensiones que excedan el texto legal. Así, la regularización mediante planes de pago resulta compatible con el espíritu de la norma, en tanto evidencia voluntad de cumplimiento (conf. STJCh, SD N° 23/SER/2006; CACR, Sala A, SDL N° 27/2015; CACR, Sala B, SDL N° 26/2015, con cita a Ojeda, Raúl "Jurisprudencia Laboral de la CS…", t.II, segunda edición, pág. 482 ed. Rubinzal Culzoni-2014, cita CNT Sala A 21-22011).

En este orden, corresponde señalar que en el caso concreto, como indicó el Dr. Peral, las intimaciones cursadas no respetaron el recaudo reglamentario de emplazar al empleador a regularizar la deuda en el plazo de treinta días.

En efecto, la intimación previa y temporánea constituye un presupuesto indispensable para la procedencia de la sanción del art. 132 bis de la LCT. Conforme al art. 1 del decreto 146/2001, el trabajador debe emplazar al empleador para que, dentro del plazo de treinta (30) días corridos contados desde la recepción de la intimación fehaciente, ingrese los importes adeudados junto con los intereses y multas correspondientes. Sólo una vez vencido ese plazo y ante la persistencia en el incumplimiento opera la multa conminatoria. En consecuencia, la mera omisión del ingreso de los aportes retenidos no basta para la aplicación de la sanción, siendo imprescindible el emplazamiento expreso en las condiciones legales. Esta exigencia reglamentaria encuentra su fundamento en la gravedad de la sanción y en la finalidad de la norma: privilegiar la regularización efectiva de los aportes retenidos sobre la aplicación automática de una multa pecuniaria, lo que también se condice con la práctica diaria en la gestión de la extinción laboral. La jurisprudencia ha señalado que la intimación fehaciente constituye el acto que pone en evidencia la resistencia del empleador, evitando la aplicación arbitraria de la multa sin darle posibilidad de cumplimiento (conf. CAT, Sala A, SDL N° 37/2019, con cita a CNTrab., sala II, Guerrico, Susana Beatríz y otros c. Tecnolatinoamericana S.A. y otros s/ despido, 30/05/2014, La Ley Online, AR/JUR/36807/2014. CNTrab., sala I, <Persona 11>, <Persona 6> c. Prenaval Seguridad S.A. s/ despido, 29/04/2013, LA LEY 2013-E, 274, DT

2013 (octubre), 2607 con nota de Claudio Aquino, AR/JUR/14714/2013; CACR, Sala B, SDL N° 32/2016; SDL N° 19/2021; CAE, SDL N° 01/2020, con cita a Etala, "Contrato de Trabajo" T.1, 6ta. Ed., pág. 407, 408).

Pero además, en el caso, surge acreditado que la demandada se acogió a un plan de facilidades de pago, circunstancia que satisface el propósito legislativo de prevención de la evasión fiscal. En efecto, se ha dicho que esta sanción "…debe ser interpretada con carácter restrictivo en tanto la misma no tiene un objetivo resarcitorio en función de la mora por falta de efectivización de los aportes, sino que tiende a compelir al deudor a fin de constreñirlo al cumplimiento que se le exige en su calidad de agente de retención. En virtud de lo expuesto el acogimiento a un plan de pagos demuestra un proceder que se compadece con el espíritu de la norma" (conf. CACR, SDL N° 26/2015, con cita a Ojeda, Raúl "Jurisprudencia Laboral de la CS…", t.II, segunda edición, pág. 482 ed. Rubinzal Culzoni-2014, cita CNT Sala A 21-2-2011).

En consecuencia, corresponde revocar la sentencia en este aspecto, dejando sin efecto la multa prevista en la norma.

3. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

En suma, comparto íntegramente la propuesta de mi colega (considerando 4): corresponde revocar parcialmente la sentencia apelada, estableciendo la base de cálculo de las indemnizaciones conforme al CCT 478/06 y dejando sin efecto las sanciones de los arts. 80 y 132 bis LCT. En cuanto a las costas y honorarios, adhiero al criterio de distribución efectuado, imponiendo las de primera instancia en un 80% a la demandada y un 20% al actor, y las de alzada por su orden, manteniendo la regulación de honorarios efectuada. Asimismo, corresponde regular los de segunda instancia en la forma dispuesta.

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

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral manifestó:

En vista del Acuerdo arribado corresponde:

I.- REVOCAR parcialmente la sentencia apelada estableciendo que la liquidación de la indemnización por despido se efectúe tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que correspondía percibir al actor conforme la escala del CCT 478/06, para la categoría consignada en su recibo de sueldo (Maestro Amasador) y dejando sin efecto la multa del art. 80 LTC y la sanción prevista en el artículo 132 bis LCT, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

II. IMPONER las costas de primera instancia en un 80% a la demandada y en un 20% al actor y las de alzada por su orden.

III. REGULAR los honorarios del <Persona 2> y de la <Persona 1>, en la suma equivalente a 4,5 % del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8,13 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Walter expresó:

En vista del acuerdo arribado, corresponde:

I.- REVOCAR parcialmente la sentencia apelada, estableciendo que la liquidación de la indemnización por despido se efectúe tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que correspondía percibir al actor conforme la escala del CCT 478/06, para la categoría consignada en su recibo de sueldo (Maestro Amasador), y dejando sin efecto la multa del art. 80 LCT y la sanción prevista en el art. 132 bis LCT, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

II.- IMPONER las costas de primera instancia en un 80% a la demandada y en un 20% al actor, y las de alzada por su orden.

III.- REGULAR los honorarios del <Persona 2> y de la <Persona 1>, en la suma equivalente a 4,5 % del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8, 13 y 46 de la ley XIII N.º 4), con más el IVA en caso de corresponder.

IV.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 2” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>:

I. REVOCAR parcialmente la sentencia apelada estableciendo que la liquidación de la indemnización por despido se efectúe tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual que correspondía percibir al actor conforme la escala del CCT 478/06, para la categoría consignada en su recibo de sueldo (Maestro Amasador) y dejando sin efecto la multa del art. 80 LTC y la sanción prevista en el artículo 132 bis LCT, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

II. IMPONER las costas de primera instancia en un 80% a la demandada y en un 20% al actor y las de alzada por su orden.

III.REGULAR los honorarios del <Persona 2> y de la <Persona 1>, en la suma equivalente a 4,5 % del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8,13 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

IV. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Guillermo Nicolás WALTER **Marcelo Fernando PERAL**

JUEZ DE CÁMARA **PRESIDENTE**

SCHONHOFF
IO DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 09 DE 2025 - SDL.- Conste.

Pablo Daniel SCHONHOFF
SECRETARIO DE CAMARA