En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los dos días del mes de octubre del año dos mil veinticinco, se reúne en acuerdo la **Sala 2** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y la vicepresidencia de la Dra. María Marta Nieto (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"<Persona 9> c/ <Persona 15> SRL s/ COBRO de PESOS e INDEM. de LEY", expte. nro. 222/25,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 3 (expte. nro. 1438/24), y atento al resultado del sorteo de fecha 27 de agosto de 2025 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Marta Nieto y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia Definitiva nro. 16/25 de fecha 17 de febrero de 2025? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. Vienen a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud de los recursos interpuestos por la parte actora y demandada, en contra de la Sentencia Definitiva nro. 16/25. Concedido los mismos, el actor expresó agravios por escrito electrónico ID 1813935 y la demandada mediante ID. 1817697. Corrido el traslado de ley, la actora contestó mediante ID. 1821869 y la demandada mediante ID. 1825209.

II. *El fallo apelado*:

El juez resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. <Persona 9> y condenó a la firma <Persona 16> SRL, a abonar en el plazo de diez días la suma de $1.463.623,30 en concepto de indemnización SAC proporcional 2do. Semestre 2022, vacaciones no gozadas 2021 y su correspondiente SAC y multa del art. 2 de la Ley 25323, con más intereses desde

que cada suma fue debida y hasta la fecha de efectivo pago, a la tasa activa para préstamos personales y familiares del <Persona 17> S.A., con capitalización de intereses desde el momento de notificación de la demanda (*cf*. art. 770 inc. b de CCCN). Desestimó el planteo de conducta temeraria y maliciosa de la firma demandada (art. 275 de la Ley 20744). Impuso costas al demandado y reguló honorarios a los profesionales intervinientes.

III. *Antecedentes:*

El Sr. <Persona 9> inició demanda laboral contra la firma <Persona 18> S.R.L., por el pago de la suma $$2.087.609,97 y/o lo que más o menos resulte por los conceptos de: indemnización por antigüedad, indemnización substitutiva de preaviso y su SAC, indemnización art. 2 de la Ley 25323, indemnización DNU 886/2021, SAC proporcional 2do semestre del 2022, vacaciones no gozadas 2021 y su correspondiente SAC. Además, peticionó se tenga por considerada la conducta temeraria y/o maliciosa de la contraria en los términos del Artículo 9 de la Ley 25013 y 277 LCT. En la teoría del caso el actor expuso que el despido realizado por la empleadora fundado en los términos del art. 247 LCT deviene improcedente, atento a que no existieron causas que motivaran la disminución del trabajo. Practicó liquidación provisoria. Ofreció prueba. Fundó en derecho y efectúo reserva de caso federal

En tiempo oportuno se presentó la firma demandada y contestó demanda, negó los hechos y controvirtió la plataforma fáctica, fundando su teoría del caso en el despido del trabajador por fuerza mayor por la falta de trabajo posterior a la pandemia, ello conforme art. 247 LCT. Impugnó liquidación. Ofreció prueba y efectuó reserva del caso federal.

El día 29/11/2023 se proveyó la prueba ofrecida por las partes, no quedando pruebas pendientes de producción, en fecha 18/11/2024 se pusieron a disposición los autos conforme el art. 51 Ley XIV nro. 1 DJP, presentando solo la parte demandada sus

alegatos. Luego se señaló audiencia conciliatoria, la cual se realizó el día 06/12/2024 y ante el fracaso de la etapa conciliatoria por incomparecencia del actor se resolvió como se reseñará precedentemente.

IV. *Agravios, réplicas, tratamiento*:

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, suelo hacer un señalamiento, a fin de facilitar el alcance de mi resolución: 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 solo aquellas 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).

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). 4.1) IV.1. *Fundamentos de la parte actora recurrente*:

Cuestiona la parte actora recurrente el rechazo de la conducta temeraria y/o maliciosa de la contraria (art. 9 Ley 20013 y 275 de la LCT) rechazada por el magistrado de grado.

Sostiene la norma una presunción de una conducta temeraria y maliciosa del empleador que no paga en término y sin justificación la indemnización por despido incausado. Indica que la demandada no abonó la indemnización del art. 245 LCT por cuanto lo despidió en base a una disminución de trabajo (art. 247), lo que a todas luces constituye una maniobra maliciosa y contraria a la buena fe. Cita el fallo de esta Cámara: "<Persona

14> c/ <Persona 19> S.A.S.E. s/ Sumario - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 155/16, a los fines de fundar su tesitura.

Respuesta.

Frente a lo expuesto, la contraria sostiene que el agravio de la actora debe ser declarado desierto por tratarse de una mera discrepancia con lo resuelto por el juez *a quo*, lo que deja vacío el recurso por falta de agravio.

Manifiesta que la actora pretende una suma que no le corresponde, emergente de una conducta maliciosa que su parte no ha realizado, conforme ha sido fundada su improcedencia por la sentencia.

Tratamiento:

Previo a ingresar en el tratamiento del agravio, considero prudente recordar que en otras oportunidades he expuesto que coincido con el criterio de este cuerpo al que pertenezco en cuanto a que la aplicación de la sanción de deserción prevista en el ordenamiento procesal, en los casos en que existe un escrito de expresión de agravios, debe realizarse con criterio restrictivo y ponderando claramente los efectos de la sanción de deserción que literalmente pone punto final al litigio. Es que debe tenerse en cuenta que la revisión de las resoluciones judiciales es un mecanismo procesal del que solo en casos extremos puede privarse a los justiciables.

Por lo sostenido en la doctrina de este tribunal que integro y por la gravedad de las consecuencias que de la declaración de deserción del recurso se derivan, en cuanto al proceso, se impone extremar la cautela en el análisis del escrito de apelación a fin de resguardar el derecho de defensa en juicio.

Este criterio, ha sido impuesto por el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia que expresamente ha sostenido que cuando existen dudas acerca de si el escrito de expresión de agravios abastece la carga que le impone la Ley procesal respecto a rebatir adecuadamente las motivaciones de la sentencia

recurrida, debe optarse por tenerla por satisfecha (*cf.* autos "G. Vda. de F., E", del 31-05-99; idéntico sentido autos "T.R.J., S.N. s/ Divorcio Vincular", del 22-03-00, nro. SAIJ00150014 y "P., R. c/ M. s/ diferencias salariales", del 23-0301, SAIJ01150056, entre otros).

Aplicado ello al caso, advierto de la simple lectura del agravio, que el mismo no argumenta la queja, más que la indicación de que la magistrada de grado ha fallado en forma diferente a la peticionada en su escrito inicial, como asimismo que sus fundamentos, en algunos casos, aparecen como meras discrepancias con la sentencia que cuestiona; sin embargo, en el caso en particular y compartiendo el criterio de ponderación amplio antes expuesto, habré de dar tratamiento a la queja, a fin de no afectar el derecho de revisión de la sentencia de grado.

Conforme ya he expuesto mi criterio en relación a la solicitud de multa por temeridad y malicia en fallos anteriores, considero que el artículo 275 LCT sanciona la conducta del empleador que ha sido derrotado de manera total o parcial en un juicio promovido por un trabajador, siempre y cuando haya evidenciado de su parte una conducta temeraria o maliciosa. El sentido de la norma es meramente moralizador, puesto que pena las acciones que van contra el principio general de obrar de buena fe en todo proceso judicial. Y si bien la norma no define qué debe entenderse por conducta temeraria y maliciosa, lo cierto que la jurisprudencia es coincidente en afirmar que la misma refiere a ejercer y desenvolver con desaprensión el poder económico, social, cultural o político, con el objeto de dañar al trabajador y dificultarle el ejercicio pleno de sus derechos.

Así, valoro que la conducta temeraria presupone dos elementos: uno objetivo representado por el abuso del derecho, el fraude, etc., y otro subjetivo, manifestado en la conciencia de la sinrazón. Estos son los lineamientos que se han sentado en "M. D. S., A. I. c/ S. E. SRL s/ Sumario - Cobro de Pesos e

Indem. de Ley", expte. nro. 252/20, Sentencia nro. 5/2021 de fecha 24/02/2021 y entiendo que se impone también el presente caso puesto que no puede decirse que la empleadora haya opuesto conductas dilatorias en perjuicio de la actora, puesto que ninguna constancia existe al respecto en el juicio.

"Para proceder a la aplicación del art. 275 de la LCT, es preciso proceder con cautela y no puede basarse solamente en que las acciones o defensas fueran desestimadas, ni que ellas carezcan de sustento jurídico dado que ello implicaría desvirtuar el derecho de defensa" (CNT, Sala VII, 23/6/04, "G. c/ G.", Rev. Der. Del Trab. 04/B/1226 – cita *Ley de Contrato de Trabajo (anotada)*, Alfredo J. Ruprecht, Zavalía, año 2014, pág. 988).

La temeridad se ha definido como "la conducta de quien sabe o debe saber que carece de razón para litigar y, no obstante, así lo hace, abusando de la jurisdicción, o resiste la pretensión del contrario. Ha dicho la jurisprudencia que debe entenderse que asume una conducta maliciosa o temeraria quien afirma hechos o se conduce sin fundamentos o motivos con conciencia de su propia sinrazón, concepto este que define el alcance de la aplicación del art. 275 de la LCT" (Emilio E. Romualdi, "La sanción por temeridad y malicia del art. 275", LCT MJ-DOC-10591-AR).

Es decir, la conciencia de la propia sinrazón es lo que condiciona la temeridad, lo cual debe ser analizado con carácter restrictivo dado que, en este concepto, está en juego la garantía constitucional del debido derecho de defensa en juicio (art. 18 de la CN), entiendo que ello no surge de estas actuaciones judiciales ni del caso y por ello propondré al acuerdo su rechazo, entendiendo que la prudencia debe primar, aún frente a la petición del trabajador y la mirada protectoria del marco jurídico respecto al mismo.

Esta Cámara que integro ha dicho, en resolución a la que adhiero: "Así, los jueces deben ser sumamente cautelosos y

prudentes en la apreciación de esta circunstancia, pues no cualquier supuesto de falta de razón es indicio de temeridad. Una aplicación laxa del instituto haría que la promoción de demandas o la oposición de defensas pudiera verse comprometida, con lesión del derecho de defensa, si el justiciable se ve coaccionado por la posibilidad de la aplicación de graves sanciones. En lo que hace a la malicia, a mi juicio va aún más allá, desde que la conducta maliciosa en el proceso consiste en la utilización del mismo como instrumento para causar perjuicio a un tercero. Es una de las formas del dolo procesal y se contrapone a un deber de conducta; es el proceder de mala fe, con un propósito avieso disimulado en el trámite del juicio".

Así, se ha dicho –con criterio que comparto- que "las sanciones solo son aplicables en casos extremos, y cuando la actuación resulta un proceder malicioso y temerario, el que debe quedar debidamente configurado y dejar en el ánimo de quien debe aplicarlas, el convencimiento absoluto de que se ha actuado con dolo o culpa grave en grado sumo. No se debe olvidar que la judicatura debe ser moderada en todos sus juicios, cuando ingresa en el ámbito de las sanciones que pueden afectar un principio constitucional -el de defensa en juicio- que la obliga a actuar con suma prudencia" (CNTrab. Sala I, "Hevia Graciela Carmen c/ Gallo Vicente Aldo s/ despido", SD 87096 del 20/10/11).

No se observa de modo alguno que la demandada hubiera actuado en autos con dolo o culpa grave, obstruccionista o ánimo dilatorio. Tampoco existen elementos que permitan afirmar que la accionada actuó de mala fe o que utilizó indebidamente un proceso judicial para un propósito mañoso o desleal. Por ello voto por el rechazo del agravio.

IV.2. *Fundamentos del recurso de la parte demandada recurrente*:

IV.2.a. La demandada en primer término se agravia por el rechazo de la causal de despido por fuerza mayor, la cual no le

fuera imputable por la disminución imprevisible de trabajo en el marco de la pandemia (art. 247 LCT).

Refiere que el fallo a su entender no encuentra sustento en pruebas que constituyan constancias objetivas de la causa, las que refutan lo decidido, todo ella deja al decisorio falto de motivación.

Afirma que, al momento de contestar demanda hizo referencia a la situación cuasifalencial que comenzó en la pandemia por coronavirus, y sostiene que el juez *a quo* tenía sobrados elementos probatorios que acreditaron la fuerza mayor que fundó el despido del actor, las que se desprenden tanto del expediente administrativo: "<Persona 20> c/ <Persona 21> S.R.L. s/ Denuncia", n° 1-1699/22, como también de las pruebas testimoniales producidas de los Sres. <Persona 12>, <Persona 13>, <Persona 6> y <Persona 8>, a las que hace referencia y transcribe a sus efectos a los fines de fundar la tesitura de la situación económica que atravesaba.

Insiste en el argumento ya expuesto en oportunidad de contestar demanda referido a que, en las actuaciones frente a la autoridad administrativa de trabajo, pudo demostrar que formó parte de una red de contratos conexos que importaban que las operadoras y/o las empresas dadoras de servicios debían cumplir con el pago de sueldo (<Persona 22>, <Persona 23>), los cuales no fueron efectuados y que ello originó el despido del aquí actor.

Agrega que el Sr. <Persona 9> además no contaba con la documentación requerida por las operadoras para poder ingresar al yacimiento, por su propia negligencia, ya que es un trámite de carácter personal, por lo cual tampoco hubiese podido desempeñarse como chofer.

Sostiene que la ajenidad de la situación frente a la fuerza mayor, estuvo acreditada en todo momento y aún más, que el único cliente que tenía luego de la pandemia fue la firma <Persona 22>.

Recuerda que es una pyme cuyo objeto es el transporte de personal, pero que para poder operar no solo posee choferes, sino administrativos, mecánicos, ayudantes de taller, etc., por ende, no se puede pretender que se despidan mecánicos o administrativos, aunque su antigüedad fuera menor, cuando la reducción impuesta por las cocontratantes se refería únicamente a la categoría de choferes.

Refiere que ello ni siquiera fue analizado por el magistrado de grado, quien, al momento de insistir con la ley de PPC, de manera absolutamente formal, encuadra erróneamente el caso, no solo porque que esa ley resulta inaplicable, sino también porque parece desconocer que los despidos fueron de choferes porque se redujeron los equipos de transportes al que estaban afectados aquellos trabajadores incluidos en el mencionados conflicto colectivo que revestían en tal categoría laboral, con dedicación y afectación exclusiva a cada una de las empresas cocontratantes.

Considera que la cantidad de empleados y su antigüedad eran requisitos ajenos al presente caso.

Respuesta.

Manifiesta el accionante que la contraparte no logró demostrar la existencia de la causa que motivó la disminución de trabajo, la que debió ser ajena a una contingencia propia del riesgo de la cosa o la actividad. Además de que no logro acreditar que él era el que menor antigüedad en sus funciones.

IV.2.b. *En segundo término, la empleadora se agravia indicando que resulta inaplicable al caso la Ley 24013 de procedimiento preventivo de crisis*.

Expone que el magistrado de grado cometió un error *in judicando* evidente, no habiendo tenido en cuenta que toda la conciliación dentro del proceso de conflictos colectivos fue desarrollada con todo rigor, con mantenimiento de fuentes laborales, pero sobre todo con el atento control del órgano estatal.

Refiere que, en las audiencias realizadas en la Secretaría de Trabajo, en el marco del conflicto colectivo, se dictaron conciliaciones obligatorias toda vez que ya no tenía contratos respecto de los equipos parados, y por ello estuvieron presentes la parte sindical, las firmas <Persona 24>, desvinculándose a trabajadores a los que ya no se podía mantener, pasándolos a otras empresas, y en muchos casos respetando su antigüedad.

Sostiene que todo el desequilibrio económico financiero y la baja de equipos surgen acreditados en las audiencias celebradas entre las empresas contratistas, y la parte sindical.

Indica que acreditó que tenía un déficit desde el mes de noviembre/2021, no solo de los salarios, sino de los aportes, de cuotas sindicales y el paro de todos los equipos, teniendo en cuenta que durante la pandemia ha hecho frente sola a los salarios, incluso de quienes no podían siquiera desempeñarse en la base.

Refiere que la ley indica que las empresas que pretendan invocar una situación de crisis deben respaldar su estado con datos objetivos como lo han acreditado las empresas intervinientes en el conflicto colectivo que involucró a su parte por varios medios de prueba.

Afirma que no se trató de una simple opción de conveniencia empresarial tendiente a disminuir costos laborales, con el solo fin de mejorar la performance económica financiera de la empresa, como es la finalidad de la Ley 24013, sino de encontrar verdaderas soluciones a los trabajadores para que mantengan su fuente laboral, en una acción conjunta entre las empresas que la empleaban, las que incumplieron con sus pagos y ocasionaron la crisis concreta de la firma.

Asevera que invocó y acreditó cuáles eran los hechos ajenos a su control y voluntad, que derivaron en la situación de fuerza mayor no imputable que la llevó a la consecuencia crítica del despido de choferes, ya que no tenían más que los dos equipos de

<Persona 22>, y por ello eran justamente los choferes que formaron parte de la conciliación obligatoria por quienes se debía llegar a una solución.

Destaca puntualmente que respecto del PPC, la Ley 24013 no contiene sanción si la patronal no toma ese camino frente a fuerza mayor, de lo que se deduce claramente que es este solo uno de los caminos tendientes a afrontar una situación de tamaña magnitud, en protección de las fuentes de trabajo, lo cual tampoco fue valorado por el juez *a quo*.

Respuesta.

Asevera el actor que el expediente caratulado "<Persona 25> c/ <Persona 21> S.R.L. s/ Denuncia", 1-1699/22, donde se dictaron conciliaciones obligatorias de forma discriminada respecto de <Persona 26> se trató de una conciliación laboral y no de un procedimiento preventivo de crisis, previsto por la Ley 24013. Refiere que en virtud de que la demandada no ha iniciado el procedimiento preventivo de crisis, el despido realizado deviene improcedente y solicita el rechazo del recurso.

Tratamiento.

Siendo que los agravios giran en torno a la acreditación, o no, de la existencia de las causales que hacen viable la indemnización reducida, ante situaciones de crisis del empleador, y la extinción de la relación laboral, como sobre la aplicabilidad de la Ley 24013 del procedimiento preventivo de crisis, ambos agravios serán tratados en forma conjunta.

Advierto que la resolución recurrida se ajusta a derecho y, principalmente a las acreditaciones producidas en el caso, con la prueba testimonial e informativa ofrecida por ambas partes.

Así, aparte del criterio de interpretación restrictivo que se impone, también resulta cierto que la carga de acreditación de la existencia de los supuestos contemplados en el caso previsto en el art. 247 de la LCT, pesan exclusivamente sobre el empleador. Y en este aspecto, suelo recordar 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. Respecto a la causal de despido, art. 247 de la LCT, que pretende aplicar al caso la demandada, se "... denomina así la falta o disminución del trabajo no imputable al empleador y fehacientemente justificada y a los hechos imprevisibles o que previstos no han podido evitarse, que motivan el despido del trabajador, respectivamente" (*cf. Manual de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, Julián Arturo de Diego, pág. 369, ed. Abeledo Perrot, año 2000).

Así, es unánime la doctrina y jurisprudencia laboralista en entender que, debido al criterio de interpretación estricto –por cuanto se pone fin a la relación laboral- en principio rige la ajenidad del dependiente al riesgo de la empresa como principio general. Correctamente así lo ha establecido la resolución recurrida. Así, en la *Revista de Derecho Laboral* (2000-2, "Extinción del contrato de trabajo" – II, directores Antonio Vázquez Vialard – Valentín Rubio, pág. 87 y ss., ed. Rubinzal Culzoni, año 2001), se afirma en opinión que comparto que la categoría diferenciada de sujetos de la relación laboral, empresarios y dependientes, pone a los primeros en lugar de preeminencia, gestionan y dirigen y a los segundos, en relación de subordinación, estos prestan los servicios que se les requiere

y no participan de las ganancias, tampoco por ello soportan los riesgos.

En dicho marco, "... se deduce que la presencia del art. 247 de la LCT es nada más ni nada menos que una excepción al principio general de responsabilidad empresarial y que tal afirmación no influye solo en la presencia como tal en el plexo normativo, sino en la forma de interpretación que merece y en los alcances de tal interpretación..." (ob. cit., pág. 89).

Ello es, la demandada solo revela las consecuencias que produce a la empresa, los hechos de terceros (conflicto colectivo, baja de equipos, disminución de trabajo, que las cocontratistas incumplieron con los pagos a los trabajadores, sumado al contexto de pandemia mundial) privilegiando por sí para dichos terceros el ejercicio de atribuciones empresarias propias.

No existe entonces ninguna contundencia como se afirma en los agravios, los cuales debo advertir que resultan réplica de los fundamentos de los argumentos esgrimidos en la contestación de demanda, que haya demostrado, que la disminución de trabajo ha sido tal que inició el procedimiento de crisis, para así encontrar habilitado la extinción de la relación laboral, ni que se hayan respetado las pautas de la propia norma invocada por el recurrente (antigüedad, cargas de familia, etc.), ello conforme surge de la documental incorporada y de las prueba informativa de la AFIP.

Es que el empleador debe probar la situación de crisis (ajena al riesgo empresario y no imputable a él, e inevitable) que justifique el despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo y en el caso, y si bien surge que se han realizado conciliaciones obligatoria con las contratistas ante la autoridad administrativa tendientes a la solución de la problemática laboral, como asimismo que la empresa se encontraba en circunstancias económicas desfavorables ante la baja de equipos,

lo cierto es que no se ha acreditado que iniciara el procedimiento de crisis previsto por la legislación vigente.

A ello ha de sumarse que de la prueba testimonial surge que la firma continuó activa solo reduciendo algunos empleados de su personal, algunos siendo traspasados a otras empresas, otros jubilados y en el caso del actor, despedido. La causa en principio invocada fue la disminución de trabajo por la baja de equipos, motivos que no surgen suficientemente acreditados, como tampoco respetadas las pautas de antigüedad y cargas, que hubiera sido fácilmente acreditable para el empleador y que fuera informado por la AFIP (v. fs. 183/203 y 295/298), y, reitero, la demandada no inició el correspondiente procedimiento preventivo de crisis a fin de proceder al despido del actor en el marco del 247 LCT.

Sumado a que ya en el mes de febrero/23 ingresó nuevo personal para que se desempeñara en la categoría de chofer, como fuera el caso del <Persona 5> y los restantes choferes que ingresaron paulatinamente <Persona 3> (29/09/23), <Persona 7> (20/09/23) y <Persona 4> (02/10/23). Es decir, los extremos por los que pretende la legitimidad de su accionar, no aparecen acreditados ni justificados en las constancias del caso.

Esto es así, por cuanto el andamiaje de la reducción indemnizatoria dispuesta por la normativa invocada en el caso (art. 247 LCT) requiere para su procedencia la concurrencia de una serie de presupuestos: a) La existencia de falta o disminución de trabajo que, por su entidad, justifique la disolución del contrato; b) que esa situación no sea imputable al empleador, es decir que no se deba a circunstancias propias del riesgo empresario; c) que haya tomado todas las medidas tendientes a evitar la situación o a atenuarla; d) que la causa invocada revista cierta durabilidad que impida el mantenimiento del vínculo laboral y e) que se haya respetado el orden de antigüedad.

Respecto de los elementos del acto extintivo <Persona 11> ha dicho que existen: "a) Aspectos formales. El despido por estas causas debe cumplir con ciertas pautas de índole formar o procedimental, sin las cuales la extinción mantiene su validez, pero se torna ilícita o injustificada (por más que los presupuestos de hecho la acompañen): 1). En aquellos casos en los que les pido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo involucra más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400, o más del 10% en empresas que tengan entre 400 y 1.000 trabajadores, se debe iniciar el procedimiento preventivo de crisis de empresas, regulado en los artículos 98 a 105 de la Ley 24013, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con intervención del sindicato con personería gremial con aptitud para representar a los trabajadores comprendidos. En su presentación el peticionante fundamentará su solicitud ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes, cuando el procedimiento preventivo de crisis inicia instancia del empleador y se refiere a empresas de más de 50 trabajadores, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos. En especial indicará qué tipo de medidas propone al empleador en cada una de las siguientes materias: a) efectos de la crisis sobre el empleo y, en su caso propuesta para su mantenimiento; b) movilidad funcional, horaria o salarial; c) inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional; d) recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa; e) recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación; f) reformulación de modalidades operativas, conceptos y estructuras remuneratorias y contenido de puestos y funciones; g) ayuda para la creación, por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimientos productivos; h) cuando la propuesta del empleador para superar

la crisis se incluya reducciones en la planta de personal, la presentación inicial deberá: 1) indicar el número de categoría de los trabajadores que se propone despedir, 2) cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida cada uno de los trabajadores afectados, 3) por otra parte, el artículo 20 del Decreto 2972/94 establece que en caso de que la presentación inicial no cumplirá con los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad de aplicación intimará la subsanación de los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento. Una vez vencido los plazos previstos en el capítulo respectivo de la Ley 24013, sin que se haya llegado a un acuerdo, concluirá el procedimiento de crisis y el empleador podrá efectuar las suspensiones o despidos por fuerza mayor o falta disminución de trabajo. Al respecto, debe aclararse que el hecho haber transitado por este procedimiento no torna licita la medida que se adopte después, sino que luego deberá ser objeto de un análisis por parte de la justicia en cada caso individual. 2) se debe escoger a los trabajadores respetando el orden de prelación establecido en el artículo 247 de la LCT, comenzando por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad y, respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviera menos cargas de familia, aunque con ellos alterará el orden de antigüedad. En este listado no deberá incluirse a los trabajadores con tutela gremial. 3) Se debe notificar por escrito la resolución contractual, con "expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda" (art. 243 LCT). Al respecto, no resultaría suficiente la mención de la "fuerza mayor" o de "falta o disminución de trabajo", sino que debe darse una versión sucinta y clara de los hechos en que esas calificaciones se fundan. Se otorgará el preaviso, según el mismo sea posible. b) Aspectos materiales. 1) justa causa. 2) Proporcionalidad. 3) Oportunidad. 4). *Non bis in idem...*" (*Ley de Contrato de Trabajo Comentada y*

Concordada - Segunda Edición Actualizada – Tomo III - págs. 498/499 - <Persona 11>).

En efecto, el concepto de fuerza mayor –invocado por el empleador– debe resultar absolutamente inevitable, y esa imposibilidad puede ser de carácter físico o jurídico. Bajo tales premisas, ninguno de estos requisitos se encuentra cumplimentado en el caso en la medida en que la empresa limita su posición defensiva en reiterar la crisis económica vivenciada que podría haber afectado al sector de su actividad, vicisitud previsible que integra lo que se denomina "riesgo empresario", sin justificar las acciones enérgicas operadas para evitar las consecuencias disvaliosas, y mucho menos la imprevisibilidad de causas individuales que, sumadas, configuren la situación prevista por la ley.

El recurrente, por más que insiste en señalar la prueba de su teoría del caso, no se hace cargo de que la misma resulta insuficiente frente al instituto laboral que invoca, la testimoniales producidas, y la informativa, no sustentan su teoría del caso. Entiendo no acreditado el supuesto previsto en el art. 247 de la LCT, que las actuaciones en sede administrativas no suplen el procedimiento preventivo de crisis que debió realizar para encontrar amparado el despido en las causales de fuerza mayor o disminución de trabajo, por lo cual los agravios deben ser rechazados y confirmarse la sentencia de grado.

IV.2.c. *Improcedencia del reclamo económico*:

Refiere la demandada que el juez hace lugar a ciertos rubros de la reclamación económica sin dar motivos de por qué proceden, ni mucho menos por qué toma como mejor remuneración la que elige a los fines de calcular una indemnización fundada en el art. 245 LCT, que a todas luces al actor no le corresponde.

Advierte la improcedencia de los rubros y la omisión por no aplicar la doctrina Vizzoti, a la que el fallo ni siquiera hace referencia, estando obligada a su aplicación.

Sumado a ello, dice que el juez *a quo* hace proceder un rubro referido a vacaciones no gozadas con el solo argumento de que no surge probado en autos que se hayan gozado o abonado.

Sostiene que nada se le debe al actor, ni por aplicación del art. 247 ni por aplicación del art. 245 LCT, por lo cual la sentencia venida en crisis importa un enriquecimiento ilícito a favor del actor que litigó sin derecho y solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas al actor.

Respuesta:

Solicita se rechace el agravio por no constituir una crítica concreta y razonada, que permita inferir cual ha sido el yerro del juzgador al resolver como lo hizo (art 268 del CPCCCh).

Tratamiento:

En cuanto al agravio respecto a la mejor remuneración que ha sido tomada para calcular la indemnización del art. 245 LCT, el mismo debe ser rechazado teniendo en cuenta que la remuneración tomada por el juez de grado es coincidente con lo manifestado por la propia demandada, quien a fs. 88 invocando como una demostración de buena fe al actor la denuncia, dice que la mejor remuneración del Sr. <Persona 9> ha sido la del mes de septiembre/2022, la cual corroborada con los recibos obrantes en autos fuera tomada por el juez *a quo* como base para la liquidación.

Respecto al rubro vacaciones no gozadas, no habiendo la demandada acreditado con prueba al respecto el pago efectivo de dicho rubro y teniendo todos los medios necesarios para demostrar si ha abonado las vacaciones solicitadas en el libelo de inicio, y siendo una carga que legalmente pesa sobre la empleadora, omitiendo asimismo desacreditar lo expuesto por la contraria respecto la deuda de ese rubro, es que su agravio respecto a este punto no debe prosperar.

Diferente es el caso del planteo de aplicación del tope indemnizatorio del art. 245 de la LCT, el cual fuera opuesto en

la contestación de la demanda y el juez de grado omite su aplicación en el caso o la correspondiente declaración de inconstitucionalidad o el apartamiento de la doctrina del Fallo Vizzoti, Nine, <Persona 29>, <Persona 28>, todos fallos cuyas conclusiones son harto conocidas por las partes y evitaré reproducir.

Por ello corresponde hacer lugar parciamente al agravio y, oportunamente liquidar las acreencias del actor conforme el tope indemnizatorio previsto en el art. 245 de la LCT, en el caso que corresponda conforme antecedentes Vizzoti, para lo cual deberá efectuarse por perito contable oficial, la respectiva liquidación en base a la escala salarial del CCT aplicable al trabajo del actor.

Advierto que no solo ha sido cuestión incorporada oportunamente a la litis por ambas partes, sino que al respecto se ha ofrecido prueba en el caso, como la informativa al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, y por ello deberá estarse al CCT 605/10 y en su caso, de darse el supuesto que exceda el tope allí fijado, aplicar la doctrina del fallo Vizzoti.

Así, como sostuviera más arriba, en caso de verificarse el supuesto contemplado por el antecedente Vizzoti, corresponderá aplicarlo, es decir, no corresponde su aplicación sin más, por cuanto la parte demandada si bien solicitó la aplicación del tope del art. 245 de la LCT, y produjo prueba sobre el CCT que debería ser tenido en cuenta, no ha efectuado en ninguno de los escritos postulatorios (contestación de demanda, agravios) la justificación numérica de por qué corresponde en el caso la aplicación de la doctrina citada, es por ello, que la aplicación al caso, queda supeditada a la liquidación contable que efectúe el área contable, y así corresponde acoger parcialmente el agravio.

En efecto, la jurisprudencia que comparto, por ser lo que más se aviene con un estricto sentido de justicia, es concordante en determinar que en Vizzoti, la Corte Suprema nacional estableció como parámetro que en las situaciones de despido sin justa causa, solo deberá aplicarse hasta el treinta y tres por ciento de la mejor remuneración mensual, normal y habitual que ha de computarse, por no resultar justo, ni equitativo, ni razonable que la base salarial contenida en el artículo 245 de la L.C.T. pueda verse reducida en más de dicho treinta y tres por ciento, pues de lo contrario se vulnerarían expresas garantías constitucionales que protegen los derechos del trabajador y contenidas en el artículo 14 bis de la Constitución nacional. El alto tribunal arguyó: "Si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación".

Es a partir de esta directiva que la Corte Suprema descalifica la norma en cuanto al módulo utilizado para establecer el tope y lo fija directamente por una relación porcentual sobre la remuneración que percibía el trabajador. La adopción de este porcentaje -o en todo caso el de la limitación en el 33% de la remuneración- aparece justificada en el fallo mediante una referencia recordatoria al criterio del tribunal con relación a los límites que debía respetar el impuesto respecto de la propiedad de los habitantes (*cf*. Rodríguez Mancini, Jorge, en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", ed. La Ley, 2007, T° IV, págs. 443/444).

Esto es, la norma a aplicar es el art. 245 referido, si del tope establecido en ella resulta que la base de cálculo de la indemnización -remuneración mensual, normal y habitual- se disminuye en más de un 33%, el trabajador puede invocar la

doctrina del fallo “Vizzoti” para que esa disminución no supere dicho porcentual. Por lo tanto, y lo reitero una vez más, si la remuneración supera el tope, para que el juez no tome este último, el trabajador puede invocar “Vizzoti” para que la disminución que importa el citado tope no exceda en un 33% de la remuneración.

Ahora bien, como lo sostuvo el Superior Tribunal de Justicia de la provincia en “<Persona 27>” y “<Persona 29>”, acudiré al repaso del texto del art. 245, LCT vigente. El primer párrafo establece que en los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. A continuación, el artículo 245 fija el tope a esa base. Así, su segundo párrafo establece: “No podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad” y especifica que corresponderá al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo. Su tercer y cuarto párrafo también se ocupan de este tope. Conforme el tercer párrafo, para “…aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno”. Es claro entonces que luego de establecer como base para el cálculo de la indemnización por antigüedad a la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada (art. 245, primer párrafo), los tres párrafos subsiguientes (art. 245, segundo, tercero y cuarto

párrafo) se ocupan de imponer un límite objetivo a dicha base: el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al caso.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ya en "Nine, Héctor Aldo c. Automóvil Club Argentino" (CSJN, 7/2/09, La Ley Online AR/JUR/10879/2006) resolvió el reclamo de un trabajador que, en su condición de gerencial, no estaba incluido en las categorías del convenio de la actividad inherente al principal y a cuyo tope indemnizatorio no era posible acudir en razón de no haber sido fijado por la autoridad competente dada la inexistencia de escalas salariales homologadas. Haciendo suyas las palabras del procurador general y sobre la base de precedentes anteriores, afirmó que tal extremo "no constituye óbice que impida preservar el propósito legislativo de establecer un límite a las indemnizaciones en concepto de despido". Estableció que el 3er. párrafo del art. 245 era la solución legal prevista para el caso y señaló que el límite al monto de las indemnizaciones "…alcanza también a los trabajadores no amparados por convenios colectivos, a quienes les será aplicable el tope que corresponda al convenio de actividad inherente al establecimiento donde preste servicio o al acuerdo más favorable, en la eventualidad que hubiera más de uno". Refirió también a oportunidades previas donde "…hizo hincapié en la natural gravitación del tope sobre los empleados superiores".

En el mismo sentido, el STJ Chubut (SD n° 1y 2/SRE/19), concluyó que en el marco de ese razonamiento de la Corte nacional que puntualiza el inequívoco propósito del legislador de imponer un límite a las indemnizaciones por despido a través de la aplicación de topes objetivos calculados por la autoridad de aplicación sobre la base de escalas salariales homologadas, límite del que no está excluido el personal jerárquico o gerencial, en circunstancias como las que se dan en este

expediente, la solución legal debió encontrarse dentro del propio sistema indemnizatorio reglado en el art. 245, LCT, puntualmente en su 3° párrafo.

Por ello, teniendo en cuenta el criterio sentado en los casos antes citados de la Corte y del Superior Tribunal, propondré hacer lugar al agravio y declarar procedente la aplicación del tope salarial, en la medida que la liquidación a practicarse, demuestre que aplicando el CCT 605/10 el importe excede dicho tope en la proporción dispuesta. V. *Costas y honorarios*:

En atención a como se resuelve el presente, sin perjuicio que ha existido admisión parcial de los agravios de la parte demandada, persistiendo la calidad de vencedor y vencidos dispuesta en primera instancia, propongo al acuerdo mantener tanto las costas de la instancia de grado, como los honorarios regulados (art. 69 C.Pr. y 282 C.Pr.).

Respecto a la imposición de costas de segunda instancia, siendo que los agravios de la parte demandada han tenido parcial acogida y los del actor rechazados, las costas deben ser soportadas en el orden causado.

Regulo los honorarios del apoderado de la actora <Persona 2> en el 25% y de los letrados de la parte demandada <Persona 1> y <Persona 10> en el 28% en forma conjunta, de los regulados por los trabajos en la instancia de grado, con más IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Por tales razones, voto:

1) Rechazar el recurso de apelación del actor y hacer lugar parcialmente lugar al recurso de la demandada respecto a la aplicación del antecedente Vizzoti, por corresponder el tope indemnizatorio.

2) Imponer las costas en el orden causado y regular los honorarios del apoderado de la actora <Persona 2> en el 25% y de

los letrados de la parte demandada, <Persona 1> y <Persona 10>, en el 28% en forma conjunta, de los regulados por los trabajos en la instancia de grado, con más IVA, de corresponder.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud de los recursos de apelación que contra la sentencia de grado interpusieran la parte actora (ID 1805036, agravios ID 1813935) y la parte demandada (ID 1813225, agravios 1817697). Corrido que fuera el traslado de los agravios, recibieron respuesta oportuna (ID 1821869 e ID 1825209).

I. *Análisis de los agravios. Solución*.

Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, destaco ante todo que tiene dicho nuestro máximo tribunal que "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191).

Pongo de manifiesto asimismo que, atendiendo a la letra de la Ley V n° 203 DJP, la que reglamenta los alcances de la fundamentación individual de las resoluciones judiciales dictadas por órganos colegiados, conforme lo establecido por el art. 169 de la Constitución provincial, y toda vez que en el marco del voto precedente se ha efectuado la reseña de los antecedentes, de los hechos de la causa, como asimismo de los agravios que fueran expresados por las partes apelantes, me remitiré expresamente a lo ya expuesto sobre aquellos puntos, en resguardo de los principios de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva.

Luego, habiendo efectuado un análisis detallado del caso y de las quejas de los recurrentes, y a fin de expedirme sobre las cuestiones materia de agravio, dejo expresa constancia que comparto los fundamentos de la solución dada a los mismos en los puntos IV.1. –del rechazo sanción temeridad y malicia-, IV.2.a –de la causal de despido-, IV.2.b. –del procedimiento preventivo crisis-, IV.2.c. -del reclamo económico-, como así también en el punto V. –costas y honorarios-, por la primera votante Dra. María Marta Nieto.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al Acuerdo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, y hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada respecto de la aplicación del precedente Vizzoti en el caso, por corresponder tope indemnizatorio con el límite fijado en aquel.

2) Imponer las costas por su orden (art. 69 CPCCCh).

3) Regular los honorarios profesionales conforme las pautas establecidas en la legislación especial –Ley XIII n° 4 DJP– para el <Persona 2> en el 25%, y para los <Persona 1> y <Persona 10>, conjuntamente, en el 28%, a calcular sobre los correspondientes a la instancia de grado, y con más el IVA, de corresponder.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1) Rechazar el recurso de apelación del actor.

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

3) Modificar la Sentencia Definitiva nro. 16/25 de fecha 17 de febrero de 2025 respecto a la aplicación del antecedente Vizzoti, por corresponder el tope indemnizatorio.

4) Confirmar la imposición de costas y la regulación de honorarios dispuestas en primera instancia.

5) Imponer en el orden causado las costas de la alzada.

6) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al <Persona 2> en el veinticinco por ciento (25%) y a los <Persona 1> y <Persona 10>, conjuntamente, en el veintiocho por ciento (28%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

7) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 133 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"