En la ciudad de Trelew, a los 03 días de marzo del año dos mil veintiséis, se reúne la “Sala 3” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 1> c/ <Persona 2> s/Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 757 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

I.- Vienen estos actuados al conocimiento de este tribunal de alzada con motivo del recurso de apelación planteado por la parte demandada mediante ID 2106853, contra la sentencia definitiva N° 321/2025, que hizo lugar a la demanda entablada por el actor en contra de “<Persona 2>”, condenándolo a que le abone a <Persona 1>, la suma $13.493.302,63, con más los intereses fijados en los considerandos respectivos y detrayendo los pagos de haberes como se señala en el considerando pertinente, con capitalización desde la notificación de la demanda (art. 7 y 770 inc. b del CCCN). Asimismo, le ordenó a la demandada la entrega de los certificados del art 80 LCT conforme los datos reales declarados en el pronuncionamiento bajo apercibimiento de aplicar astreintes, impuso las costas a la demanda vencida y reguló honorarios a los letrados intervinientes.

El recurso de la demandada fue concedido el 21/10/2025, fundado a través del ID 2115456 (27/10/2025, 08:12 horas), cuyo traslado conferido el 28/10/2025 no fue contestado por la contraria.

II.- La parte demandada plantea los siguientes agravios: (i) Condena al pago de diferencias salariales por la suma de $ 2.544.662,83. Omisión y errónea valoración de prueba relevante; (ii) Errónea determinación de la base salarial indemnizatoria; (iii) Condena al pago de indemnizaciones derivadas de un despido improcedente.

(i) Primer agravio – Condena al pago de diferencias salariales por la suma de $ 2.544.662,83. Omisión y errónea valoración de prueba relevante.

La demandada se agravia de la condena al pago de diferencias salariales, sosteniendo que la jueza de grado incurrió en una omisión y valoración arbitraria de prueba relevante ofrecida por su parte. Señala que el fallo parte de considerar acreditada la jornada laboral denunciada por el actor, descartando sin fundamento válido las planillas horarias acompañadas, los recibos de pago no oficiales, la prueba testimonial y los informes periciales caligráfico y contable.

En particular, cuestiona el rechazo de las planillas horarias por supuesta falta de formalidades, argumentando que la Ley 11.544 no exige registro formal de la jornada

común ni su rúbrica por autoridad administrativa, sino únicamente el registro de horas suplementarias. Afirma que las planillas acompañadas consignaban horarios de ingreso y egreso, se encontraban en lugares visibles y eran firmadas diariamente por los trabajadores, extremo corroborado por la totalidad de los testigos y por la pericia caligráfica oficial, que atribuyó todas las firmas al actor. Remarca que no existe norma jurídica que expresamente exija que las planillas de horario de trabajo deban contar con intervención de la autoridad de aplicación (Secretaría de Trabajo de la provincia de Chubut), ni mucho menos una norma jurídica que establezca como sanción la pena de nulidad absoluta de dichas planillas, ni tampoco se requiere formalidad específica alguna para que puedan ser valoradas como medio de prueba en juicio.

Refiere que la prueba testimonial producida en autos resulta unánime en corroborar el uso habitual de las planillas horarias como mecanismo de registro de asistencia, destacando que todos los testigos, ofrecidos tanto por la parte actora como por la demandada, dieron cuenta de dicha modalidad. En particular, señala que <Persona 3>, <Persona 4> y <Persona 5>, propuestos por la parte trabajadora, declararon que los propios empleados completaban y firmaban diariamente las planillas consignando los horarios de ingreso y egreso, las cuales se encontraban disponibles en lugares accesibles del establecimiento. Asimismo, menciona que <Persona 6>, <Persona 7> y <Persona 8>, ofrecidos por la demandada, coincidieron en señalar que la asistencia se registraba mediante planillas en las que se asentaban los horarios de entrada y salida y que eran firmadas por los trabajadores en cada jornada. Sostiene que tales declaraciones, concordantes entre sí, refuerzan la autenticidad y habitualidad de las planillas horarias en el marco del vínculo laboral, circunstancia que —a su entender— no fue valorada por la sentencia recurrida.

Asimismo, critica el desconocimiento de los recibos de pago no oficiales, sosteniendo que la sentencia incurre en un notorio vicio de fundamentación, al desestimarlos mediante argumentos meramente dogmáticos y carentes de sustento legal. Señala que el pronunciamiento definitivo cita normas jurídicas que no resultan aplicables al caso —en particular, los arts. 153 a 155 de la L.C.T., pertenecientes al régimen de vacaciones anuales— e incluso transcribe como vigente una supuesta norma inexistente, atribuyendo al art. 156 de la L.C.T. un contenido que no se corresponde con el texto legal.

Afirma que, más allá de dicha irregularidad, la sentencia omite aplicar el art. 142 de la L.C.T., que regula expresamente la validez probatoria de los recibos que no reúnen todas las formalidades legales, disponiendo que los jueces deben apreciarlos en conjunto con las restantes pruebas de la causa. Sostiene que el fallo resuelve en sentido exactamente contrario a dicha previsión normativa, desestimando prueba válida y legalmente producida mediante una aplicación errónea de la ley, lo que —a su entender— torna la decisión arbitraria.

Destaca que los recibos comunes se encuentran firmados por el trabajador, circunstancia que fue corroborada por la pericia caligráfica oficial de fecha 19/06/2025, la cual concluyó que todas las firmas insertas en los recibos corresponden al puño y letra del actor. Añade que dicha autenticidad no fue desvirtuada por la parte actora, quien se limitó a efectuar un desconocimiento genérico de la documentación, sin brindar explicación alguna que permitiera restarle validez, lo que —según sostiene— implica premiar una conducta de mala fe procesal.

Asimismo, refiere que la prueba testimonial producida en autos, ofrecida por ambas partes, fue coincidente en señalar que los pagos salariales se efectuaban en efectivo y mediante recibos comunes, mencionando, entre otros, las declaraciones de <Persona 3>, <Persona 4>, <Persona 5>, <Persona 7> y <Persona 8>, quienes afirmaron que los trabajadores percibían el salario "en mano" y firmaban recibos simples por la recepción del dinero. Sostiene que dicha prueba, concordante entre sí y con la documentación aportada, no fue objeto de valoración alguna por la jueza de grado.

Agrega que la sentencia omite ponderar una circunstancia no controvertida en la causa, cual es que la relación laboral se encontraba sin registrar al momento de efectuarse los pagos, y que recién fue formalizada con posterioridad. En tal contexto, considera lógico y esperable que los pagos previos no se documentaran mediante recibos oficiales, sino mediante recibos simples, por lo que exigir formalidades propias de una relación registrada resulta —a su entender— arbitrario y contradictorio con el principio de realidad.

Finalmente, reprocha que el fallo desconozca jurisprudencia expresa de la Cámara de Apelaciones local, invocada oportunamente por su parte, que reconoce valor probatorio a los recibos no oficiales cuando se encuentran respaldados por prueba testimonial y pericial, conforme al principio de libre apreciación probatoria y a lo dispuesto por el art. 142 de la L.C.T. Sostiene que la omisión de toda referencia a dichos precedentes vulnera el deber de motivación de las sentencias y conduce a un pronunciamiento arbitrario, solicitando que se revoque este aspecto del fallo y se valoren los recibos acompañados en conjunto con el resto de la prueba producida.

Por último, reprocha la omisión total de tratamiento de los informes periciales caligráfico y contable, resaltando que este último determinó, considerando las planillas y recibos, una diferencia salarial a favor del actor de tan solo $ 15.107,55. Sostiene que la falta de valoración de dicha prueba condujo a una condena irreal, arbitraria y generadora de un enriquecimiento sin causa, solicitando la revocación del fallo en este punto.

(ii) Errónea determinación de la base salarial indemnizatoria.

En el segundo agravio, la demandada cuestiona la base salarial adoptada en la sentencia para el cálculo de los rubros indemnizatorios, fijada en la suma de $ 634.933,95, por

considerar que fue determinada de manera arbitraria y en contradicción con la prueba producida en autos.

Sostiene que la jueza de grado prescindió sin fundamento del informe pericial contable, que estableció una remuneración distinta como mejor sueldo mensual, normal y habitual. Aduce que dicha omisión vulnera las reglas de la sana crítica y el principio de valoración integral de la prueba.

Afirma que la base salarial utilizada no se corresponde con una remuneración efectivamente devengada, en los términos del art. 245 de la L.C.T., toda vez que se tomó como referencia el mes de abril de 2024, el cual —según señala— no fue trabajado en su totalidad, ya que la relación laboral se extinguió el día 04/04/2024.

Indica que el informe pericial contable de fecha 24/10/2024 determinó que la mejor remuneración mensual, normal y habitual ascendía a la suma de $ 386.741,62, por lo que solicita que se readecue la base salarial conforme dicho parámetro y se revoque la sentencia en este aspecto.

(iii) Condena al pago de indemnizaciones derivadas de un despido improcedente.

La demandada se agravia de la condena al pago de indemnizaciones por despido, afirmando que el distracto fue indebidamente calificado como justificado. Señala que la intimación y el despido fueron recepcionados por el empleador el mismo día, sin otorgarse los plazos legales previstos en los arts. 57 de la L.C.T. y 11 de la Ley 24.013, lo que torna al despido indirecto improcedente.

Sostiene que no existió intimación previa eficaz ni injuria suficiente que habilitara la ruptura del vínculo, destacando que las diferencias salariales reales, conforme el informe pericial contable, resultaban insignificantes. Agrega que el empleador reconoció y abonó sumas reclamadas y procedió a registrar la relación laboral, por lo que la reacción del trabajador resultó desproporcionada y contraria al principio de conservación del contrato.

Asimismo, cuestiona la procedencia de las indemnizaciones previstas en las Leyes 24.013 y 25.323 y en el art. 80 de la L.C.T., negando la existencia de una registración deficiente y alegando que la sentencia se apoya en afirmaciones dogmáticas, sin sustento probatorio ni adecuada valoración de la prueba producida.

En virtud de todo ello, solicita la revocación de la sentencia en cuanto admite el despido indirecto y condena al pago de las indemnizaciones derivadas del mismo, así como la readecuación de las costas impuestas.

En forma subsidiaria, la demandada sostiene que no se configuró injuria de entidad suficiente que habilitara al actor a colocarse en situación de despido indirecto (arts. 10, 62 y 63 L.C.T.). Afirma que, en lo relativo a las diferencias salariales, la supuesta injuria carece de gravedad, pues la diferencia real y comprobada en autos asciende a $ 15.107,55, conforme el último informe pericial contable de fecha 25/11/2024, tratándose de una suma

insignificante que no justifica la ruptura del vínculo ni desplaza el principio de conservación del contrato. Destaca que el empleador reconoció y abonó diferencias salariales mediante transferencias bancarias por $ 1.443.683,00 y $ 657.638,12, por lo que —a su entender— el actor debió limitarse a reclamar la diferencia residual sin incurrir en una reacción desproporcionada. Invoca jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones de Trelew que exige ponderar la proporcionalidad, oportunidad y gravedad de la injuria, sosteniendo que no toda diferencia salarial ni mora configura automáticamente justa causa de despido.

Asimismo, en cuanto a la falta o deficiente registración, la demandada afirma que tampoco se configuró injuria, ya que la intimación cursada en los términos del art. 11 de la Ley 24.013 y la comunicación rescisoria fueron recepcionadas el mismo día, sin otorgarse al empleador el plazo razonable para subsanar la supuesta irregularidad, lo que torna inexistente una intimación previa eficaz. Agrega que el trabajador incurre en una incongruencia al pretender ampararse luego en la Ley 25.323, y que no se acreditó en autos una registración deficiente, ni en la fecha de ingreso ni en la remuneración. Señala, además, que frente a un contexto normativo incierto derivado de la vigencia del Decreto 70/2023, no puede presumirse mala fe del empleador y resulta aplicable, en su caso, la eximición prevista en el art. 2 de la Ley 25.323. Concluye que también resulta improcedente la condena fundada en el art. 80 L.C.T., por cuanto la documentación fue entregada y no se acreditaron irregularidades, solicitando la revocación de la sentencia en cuanto admitió el despido indirecto y las indemnizaciones derivadas del mismo.

III.- En los límites determinados por el contenido de los agravios reseñados, ingresaré a su tratamiento haciéndolo por orden lógico, en primer lugar, con relación a las diferencias salariales y errónea valoración de la prueba; en segundo lugar, el agravio respecto a la condena por un despido improcedente; y, en el caso de corresponder, ingresaré al agravio referido a la errónea determinación de la base salarial indemnizatoria.

1.- Condena al pago de diferencias salariales por la suma de $ 2.544.662,83. Omisión y errónea valoración de prueba relevante.

(i) El magistrado de la instancia anterior señaló, en primer término, que no se encontraba controvertido en autos que entre las partes existió una relación laboral. Asimismo, dejó establecido que tampoco era materia de discusión que la registración del accionante se realizó de manera tardía, circunstancia reconocida expresamente por la demandada. Luego ingresó al análisis de la procedencia de las diferencias salariales promovidas por el actor, y consideró que no se encontraba acreditado que el trabajador hubiera percibido íntegramente las remuneraciones correspondientes a jornada completa conforme el CCT 125/75.

Para arribar a dicha conclusión, expuso las posiciones asumidas por las partes. Señaló que el actor sostuvo que la empleadora efectuaba pagos por debajo de los establecidos en el convenio colectivo aplicable, afirmando que trabajaba jornada completa, de 14 a 22 horas, de lunes a viernes. Por su parte, la demandada negó la extensión de la jornada invocada y manifestó que el trabajador se desempeñaba en ocasiones en jornada completa y en otras en jornada reducida, aunque en otro pasaje del responde sostuvo que la jornada era reducida. Seguidamente, la sentenciante efectuó consideraciones respecto de la jornada completa y la jornada reducida, analizando la prueba testimonial producida — grabada en sistema WEBEX— correspondiente a los Sres. <Persona 5>, <Persona 3>, <Persona 6>, <Persona 8> y <Persona 7>, concluyendo que: *"No son contestes los testigos respecto al horario cumplido por el actor, ya que algunos refieren que trabajaba de 21 a 6 am, otros de 14 a 22 y otros que era franquero, aunque sin señalar horario alguno de su turno de trabajo."*

Asimismo, sostuvo que las planillas horarias acompañadas por la accionada carecían de valor probatorio por no reunir los requisitos establecidos en la Ley 11.544. Añadió que tenía *"en consideración que de acuerdo a las manifestaciones de la propia accionada acerca de las horas que dice que trabajó el actor en cada mes en su contestación de la demanda, (ver pág. 8 del ID 1543900), solo en tres meses el accionante, de acuerdo a su versión, habría prestado servicios en menos de los 2/3 de la jornada. Ello ya que el CCT de sanidad establece una jornada semanal de 44 horas semanales (176 mensuales), cuyos 2/3 ascienden a 117,33 horas."*

Con relación a los pagos invocados por la demandada, expresó: *"los pagos que pretende acreditar la accionada a través de los recibos simples acompañados, he de señalar que los mismos no reúnen los requisitos establecidos en la LCT. Sobre el particular los arts. 153 a 155 de la LCT establecen los recaudos que deben tener los recibos de haberes, y el art. 156 establece: 'El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los arts. 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.'"*

Agregó que el resumen de cuenta del <Persona 9>, vinculado al auto de apertura a prueba, únicamente daba cuenta de dos transferencias efectuadas por <Persona 2> al actor una vez extinguido el vínculo.

Finalmente concluyó: *"Consecuentemente, prosperarán las diferencias salariales que reclamara el accionante en el punto 4.2 de la acción, con la aclaración que en los*

siguientes considerandos realizo respecto al mes de marzo de 2024, que según la parte demandada no fue trabajado por <Persona 1>.”

(ii) Y ante dicho razonamiento, la parte demandada se agravia sosteniendo que la sentencia incurre en una omisión y errónea valoración de prueba, particularmente de las planillas horarias suscriptas por éste, recibos de pago firmados por el actor, de las conclusiones de la pericia caligráfica y contable producidas en autos, las que —afirma— acreditan la efectiva percepción de las sumas abonadas.

a) En efecto, en primer lugar corresponde analizar el agravio vinculado con la valoración de las planillas horarias por la demandada. Como se expone en el escrito recursivo, de la pericia caligráfica producida mediante ID 1954664 (pág. 743/765) surge que las firmas insertas tanto en las planillas horarias y los recibos acompañados por la parte demandada, pertenecen al actor. Nótese que el perito interviniente concluyó: “*LA TOTALIDAD DE LAS FIRMAS DUBITADAS “490”, OBRANTES EN LOS 21 RECIBOS (21 FIRMAS DUBITADAS) Y 25 PLANILLAS DE INGRESO PERSONAL (469 FIRMAS DUBITADAS), OBJETO DE PERICIA “FUERON” REALIZADAS DE PUÑO Y LETRA POR EL CIUDADANO “<Persona 1>”.*

Asimismo, de la prueba testimonial, –grabada en sistema WEBEX– surge que el testigo Sr. <Persona 5>, manifestó que trabajó para <Persona 2>, en la residencia <Lugar 1>, desde 2022 hasta enero de 2023 como cuidador de adultos mayores, en turnos tarde de 14 a 22 y de 15 a 23 horas. Dijo que trabajó con el Sr. <Persona 1> y que lo vio trabajando en la tarde o en la noche. Respecto los días, dijo que a veces incluso los fin de semanas, y que tenían francos rotativos. Indicó que les abonaban el sueldo “en mano”, y quien le abonaba era <Persona 10>, directora del hogar. Agregó que no firmaba ninguna constancia cuando le abonaban. Dijo que a la mayoría de los cuidadores se le abonaba en mano. Refirió que les hacían firmar una planilla ubicada en la sala de entrada, en donde consignaban el horario de ingreso y salida.

Por su parte, el testigo Sr. **<Persona 3>** declaró que fue compañero del actor en <Lugar 1>, desde octubre de 2021 hasta julio de 2022, y que cuando él ingresó el actor ya se encontraba trabajando y cuando él egreso el Sr. <Persona 1> siguió. Señaló que se desempeñaban como cuidadores de adultos mayores y, respecto el horario laboral, dijo que él hacía turno rotativo y el Sr. <Persona 1> en el turno tarde, de 14 a 22 horas. Manifestó que les pagaban en efectivo, que estaban “en negro”, que el pago era por hora y que existía una planilla de registro de horas. Repitió que él hacía horario rotativo por lo que lo veía a veces. Indicó que quien abonaba era una persona llamada <Persona 10>, pareja del dueño. Agregó que firmaban un recibo y un pagaré cada vez que cobraban, y que también firmaban una planilla donde se asentaban los horarios de ingreso y egreso.

La testigo **<Persona 4>,** quien manifestó tener juicio pendiente contra <Persona 2>, declaró que conoce al actor desde que ingresó a trabajar en enero de 2023 hasta noviembre del 2023. Indicó que se desempeñaba como cuidadora en el turno tarde junto con el Sr. <Persona 1> y que lo vio trabajar de 14 a 22 horas, a veces de lunes a lunes con un franco que tenían a veces. Señaló que les abonaban "en negro, plata en mano" y que firmaban un recibo común. Agrego que le abonaba <Persona 10>, quien era la directora de la residencia de cuidado de adultos mayores. Ante la pregunta sobre la existencia de planillas de asistencia, respondió afirmativamente, indicando que se encontraban en las oficinas del primer piso y que al llegar consignaban el nombre y el horario de ingreso y egreso, completándolas ellos mismos. Agregó que habían días en que no se firmaban tales planillas, tanto por ella como por otros trabajadores.

El testigo **<Persona 6>,** enfermero de <Persona 2> desde enero de 2021, declaró que conoce al actor porque trabajaba en <Lugar 1> como cuidador y que, cuando él ingresó, el actor ya se encontraba allí. Señaló que <Persona 1> realizaba tareas de cuidador, y lo veía de lunes a viernes y que él trabajaba de 14 a 22 horas de lunes a viernes y un sábado de por medio. Indicó que vio al actor era en la tarde y que el horario era de 14:00 a 22:00. Manifestó que a él le abonaban por transferencia bancaria, que tenían planillas con horarios de ingreso y egreso que firmaban y además "la modalidad del dedo", y que las controlaba la Sra. <Persona 10>, directora técnica del geriátrico.

El testigo **<Persona 7>,** empleado de <Persona 2> desde 05 de enero o febrero del año 2021 como cuidador, señaló que tenían horarios rotativos con francos móviles. Indicó que trabajó junto al actor desde su ingreso y que éste ya se encontraba allí, viéndolo en el turno tarde de 15 a 23 horas, en turnos de ocho horas y que trabajaban 6 días por dos días de franco. Dijo que cuando ingresó le abonaban "en mano" y que le abonaba la Sra. <Persona 10>, directora técnica de la residencia, quien impartía las órdenes. Refirió que tenían planillas que completaba cada trabajador, incluso <Persona 1> —entrada y salida, con firma—, controladas por la Sra. <Persona 10>. Agregó que además que firmaban un recibo de conformidad. Y dijo que le abonaban por horas y aclaró, que no firmó contrato al inicio de la relación laboral. Manifestó que ingresó no tenía ninguna relación con <Persona 2> ni la Cooperativa. Luego, dijo que los cuidadores están en la cooperativa.

Finalmente, el testigo **<Persona 8>,** también cuidador en <Persona 2> y que ingresó en 2021, con tareas de higiene y confort, manifestó que trabajaba de 22 a 6 horas y compartía el mismo horario con <Persona 1>, de lunes a viernes y dijo que <Persona 1> no trabajaba los fines de semana. Indicó que tenían planillas que firmaban al ingreso y al egreso. Dijo que cuando ingresó le abonaba en efectivo, y que en la actualidad se encuentra registrado por <Persona 2>. Luego, refirió a la creación de una cooperativa por los cuidadores. Agregó que cuando le abonaban en mano tenía que firmar un recibo común y que además firmaba

las planillas. Dijo que trabajaba para la cooperativa y que estuvo en el momento que se creó, y que estuvo trabajando en <Lugar 1>. Dijo que también tenía un trabajo particular para determinadas familias por medio de la Cooperativa. Dijo que la directora del establecimiento es <Persona 10>. Respecto al pago de su sueldo le dijo que le abonan por una escala salarial vigente al momento que fue blanqueado, antes si le pagaban por horas proporcionales. Y aclaró que no había firmado ningún contrato por tiempo proporcional.

De allí que habré de coincidir con la magistrada de grado en cuanto a que los testigos no resultan contestes respecto del horario cumplido por el actor, pues algunos refieren que trabajaba en turno tarde de 14 a 22 o de 15 a 23 horas, otros que cumplía tareas como franquero, y ninguno aporta precisión uniforme acerca de una jornada nocturna fija, lo que impide tener por acreditado de manera concordante un horario determinado.

No obstante ello, sí se advierte como elemento coincidente en la totalidad de las declaraciones —con matices— la existencia de planillas de control horario que debían ser completadas y firmadas por los trabajadores al ingresar y egresar del establecimiento, ubicadas en el propio lugar de trabajo y bajo supervisión de personal jerárquico.

En efecto, tanto <Persona 5>, <Persona 3>, <Persona 6>, <Persona 7> y <Persona 8> refirieron de manera concordante la utilización habitual de planillas de ingreso y egreso, indicando incluso quién ejercía su control —principalmente la Sra. <Persona 10>—, lo que permite tener por acreditado que dicho mecanismo constituía una modalidad ordinaria de registración interna del horario de ingreso y egreso diario.

En cuanto a la testigo <Persona 4>, si bien reconoció la existencia de tales planillas, manifestó que había días en que no se firmaban, tanto por ella como por otros trabajadores, circunstancia que, lejos de desvirtuar su existencia, confirma su implementación, aunque con irregularidades en su cumplimiento.

Por consiguiente, de la valoración conjunta de la prueba pericial y testimonial se desprende que las planillas acompañadas no pueden ser descartadas sin más por la sola circunstancia de carecer de rúbrica de la autoridad administrativa, en tanto su utilización ha sido corroborada por los propios testigos que prestaban tareas en el establecimiento y por la pericia caligráfica que acreditó la autenticidad de las firmas atribuidas al actor.

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, lo realmente dirimente en la cuestión traída a estudio radica en que la magistrada de grado estableció correctamente y sin merecer por parte del recurrente en tal porción cuestionamiento alguno, que correspondía al demandado acreditar que el actor trabajaba por un tiempo menor a las dos terceras partes de la jornada normal en virtud de lo dispuesto en el art. 92 ter a la LCT. Asimismo, destacó que la jornada de trabajo que debe considerarse normal, de acuerdo con lo establecido en los arts. 196 y siguientes de la LCT y la Ley 11.544, es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y que su reducción sólo procederá cuando lo establezcan disposiciones nacionales reglamentarias,

estipulación particular en contratos individuales o el convenio colectivo aplicable (art. 198 LCT). Seguidamente, dijo que conforme lo dispuesto por el art. 14 del CCT 122/75 —que establece que la remuneración será la fijada en el convenio cuando la jornada habitual alcance al menos el 75% de la normal (esto es, 117,33 horas mensuales sobre 176 horas), reduciéndose proporcionalmente sólo cuando sea inferior a dicho porcentaje— corresponde considerar la jornada como completa a los fines remuneratorios cuando se supera ese umbral (ver sentencia, fs. 41 *in fine* y fs. 42 vta. tercer párr.).

Lo vuelvo a poner de resalto, dicha cuestión no fue objeto de crítica concreta ni razonada por la parte recurrente, arribando de tal manera firme a esta instancia la interpretación efectuada por la sentenciante de grado que, por otra parte, resulta correcta.

Adviértase que —tal como lo resalta la sentenciante— de la propia contestación de demanda (v. pág. 8 del ID 1543900) surge el detalle de horas que la demandada reconoce como efectivamente trabajadas por <Persona 1>, indicando que el actor laboró: febrero 2022: 144 horas; marzo 2022: 176 horas; abril 2022: 192 horas; mayo 2022: 104 horas; junio 2022: 192 horas; julio 2022: 192 horas; agosto 2022: 196 horas; septiembre 2022: 185 horas; octubre 2022: 168 horas; noviembre 2022: 124 horas; diciembre 2022: 132 horas; enero 2023: 158 horas; febrero 2023: 168 horas; marzo 2023: 160 horas; abril 2023: 144 horas; mayo 2023: 136 horas; junio 2023: 136 horas; julio 2023: 88 horas; agosto 2023: 152 horas; septiembre 2023: 144 horas; octubre 2023: 120 horas; noviembre 2023: 128 horas; diciembre 2023: 134 horas; enero 2024: 102 horas; y febrero 2024: 80 horas.

De dicho detalle se desprende que en la amplia mayoría de los períodos el actor superó el mínimo convencional del 75% de la jornada normal (117,33 horas), configurándose así el supuesto previsto por el art. 14 del CCT 122/75 para el devengamiento del salario íntegro, e incluso en numerosos meses alcanzó o excedió las 160 horas mensuales, aproximándose o equiparándose a la jornada completa convencional. Sólo en contadas oportunidades las horas informadas resultan inferiores a ese parámetro.

A ello se suma que en las constancias de AFIP acompañadas se registra la modalidad de contrato a tiempo completo (ver hojas 174/208 del ID 1543900), extremo que constituye un indicio registral concordante con la efectiva prestación en jornada plena, máxime cuando no se acreditó la celebración de un contrato a tiempo parcial en los términos legales y convencionales.

En este punto, cabe recordar que la jornada de trabajo a tiempo parcial constituye un régimen excepcional del contrato de trabajo. Así pues, ello surge del texto normativo contenido por el art. 198 LCT el que dispone: "*La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales o reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos o Convenios Colectivos de Trabajo."* (Sic) (El subrayado me pertenece). Esta norma es clara y obliga a interpretar que

la jornada laboral se presume a tiempo completo, siendo su reducción una excepción que, como tal, debe ser probado por quien lo invoca.

Asimismo, el art. 92 ter., de la LCT dispone que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica que el trabajador se obliga a prestar servicios laborales que no alcancen a cubrir las 2/3 partes de la jornada laboral legal y habitual. La doctrina tiene entendido que lo corriente es que la jornada legal y la habitual de la actividad coincidan, ello por cuanto puede suceder que por disposición colectiva o por los usos y costumbres del ramo o por acuerdo individual se fije una menor. Es de allí que, salvo tales particulares disposiciones, es factible inferir que es una jornada parcial aquella que dura 5 horas y 20 minutos (es decir, un tercio menos que la máxima legal de ocho horas) (conf. Ojeda, Raúl Horacio, en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Tomo II, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2011, pág.70; Keselman, Sofía Andrea, "Algunas consideraciones acerca del nuevo artículo 92 ter de la LCT", en Rev. de Der. Laboral, Actualidad, Año 2009-2, pág. 353 y s.s.).

En consecuencia, aun ponderando las planillas horarias —cuya existencia y autenticidad quedaron acreditadas— lo verdaderamente dirimente no radica en su validez formal, sino en que la demandada debía acreditar que el actor trabajaba por un tiempo menor a las dos terceras partes de la jornada normal, conforme lo exige el art. 92 ter de la LCT, extremo que no fue probado en autos.

Debe destacarse que la recurrente no cuestionó el razonamiento central de la sentencia, relativo a la carga probatoria que pesaba sobre ella ni a la interpretación del régimen convencional aplicable, sino que circunscribió su agravio a la valoración de las planillas. De este modo, dejó incólume el fundamento jurídico determinante del fallo.

Así, al no haberse acreditado de manera idónea la existencia de una jornada reducida válidamente pactada —siendo ésta una modalidad excepcional que debe ser probada por quien la invoca— y arribando firme el argumento de la sentenciante respecto de que *"toda vez que el horario que el actor indicó en demanda supera los 2/3 de la jornada normal de convenio, le correspondía percibir el salario íntegro"* (fs. 42 vta., último párr.), corresponde concluir que la prestación debe considerarse desarrollada bajo jornada completa a los fines salariales.

En tales condiciones, la presente porción del agravio no puede prosperar.

b) Sin embargo, no advierto fundamento suficiente para descartar los recibos simples acompañados por la demandada y que fueren autenticados mediante la pericial caligráfica ID 1954664 (pág. 743/765).

La magistrada de grado para así decidir señaló que *"En cuanto a los pagos que pretende acreditar la accionada a través de los recibos simples acompañados, he de señalar que los mismos no reúnen los requisitos establecidos en la LCT. Sobre el particular los arts. 153 a 155 de la LCT establecen los recaudos que deben tener los recibos de haberes, y el art.*

156 establece: "El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los arts. 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial."(ver sentencia, fs. 43, primer párr.).

Tales argumentos no pueden ser compartidos.

En primer término, la remisión normativa efectuada en la sentencia no resulta correcta, pues los requisitos formales del recibo de haberes se encuentran regulados en los arts. 138 a 142 de la LCT. La cita de los arts. 153 a 155 —y particularmente la invocación del art. 156— no se corresponde con el régimen actualmente vigente en materia de recibos de pago, lo que evidencia un desacierto en la fundamentación normativa empleada.

A ello se suma que la transcripción efectuada entrecomillada del supuesto "art. 156" no coincide con la literalidad de ningún artículo vigente de la Ley de Contrato de Trabajo.

En efecto, la redacción atribuida por la sentenciante corresponde al texto originario de la Ley 20.744, que fue posteriormente sustituido por la Ley 21.297.

Cabe señalar que con la reforma introducida, el actual art. 142 LCT flexibilizó el régimen anterior, disponiendo que los jueces "apreciarán la eficacia probatoria" de los recibos que no reúnan algunos de los requisitos legales o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria. Es decir, la norma ya no establece una carencia automática de eficacia probatoria, sino que remite expresamente a la valoración judicial conforme las reglas de la sana crítica (conf. Ojeda, Raúl Horacio, en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Tomo II, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2011, págs. 370 y 371).

Es decir, que la LCT no autoriza a descartar sin más los recibos informales, sino que impone su valoración judicial conforme a las reglas de la sana crítica y en el marco del conjunto probatorio producido.

En tal sentido, este Tribunal ya ha sostenido que: "…desconocer la recepción y correspondiente ingreso al patrimonio del trabajador de tales importes parciales, cuya acreditación emana –reitero de prueba pericial caligráfica por la que se constató la pertenencia al actor de sus respectivas firmas obrantes en los recibos, ya sea de los cheques fotocopiados en ellos o del efectivo en los recibos simples; o bien, de las sumas que obran en las constancias del correo argentino del giro postal y que fueran remitidas al actor, comportaría sin lugar a dudas no solo un apartamiento de la verdad jurídica objetiva sino amparar un enriquecimiento incausado que no puede verse propiciado, a mi entender, en esta instancia jurisdiccional bajo el ropaje de responder al principio protectorio laboral (sic)" (CAT, Sala B, SDL N° 17/2010).

En la misma línea, en la SDL 65/2025, Sala A, se ha señalado: “Cabe destacar que cuando se trata de probar pagos de salarios, si bien el art.138 de la LCT impone que el pago de remuneraciones se instrumente en recibo firmado por el trabajador, observando en su forma y contenido las exigencias de los arts. 139 y 140, a su turno, el art. 142 LCT dispone que ‘los jueces apreciaran la eficacia probatoria de los recibos de pago, que no reúnan algunos de los requisitos, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral’. Así, en este caso, tratándose de una relación laboral que la empleadora reconoció que no estuvo registrada, desconocer el efectivo ingreso al patrimonio de la trabajadora de los importes que surgen de los recibos informales firmados por la trabajadora y de las transferencias bancarias acreditadas, que se corresponden con la jornada laboral que surge de la planilla horaria también firmadas por la trabajadora, implicaría renunciar a la verdad jurídica objetiva y convalidar un abuso del derecho y un enriquecimiento sin causa, no tolerados por el ordenamiento jurídico (arts. 10 y 1794 del CCN). Resolver de este modo no afecta el orden público laboral y el principio protectorio del trabajador, sino aplicarlos teniendo en cuenta su finalidad y en armonía con todo el resto del ordenamiento jurídico (arts. 1, 2 y 3 del CCCN).”.

De lo expuesto se desprende que el criterio adoptado en la instancia anterior —al atribuir carencia absoluta de eficacia probatoria a los recibos informales por su sola deficiencia formal— no encuentra respaldo en el texto vigente del art. 142 LCT ni en la doctrina de este Tribunal.

En consecuencia, corresponde apartarse del razonamiento de la magistrada de grado en cuanto omitió considerar los recibos acompañados por la demandada a los fines de determinar las diferencias salariales, los cuales fueron acreditados mediante la pericia caligráfica, corroborados por la prueba testimonial y detalladas en la pericia contable ID 1694487.

A ello se suman, que también deberá considerarse, a los fines de las diferencias salariales, las transferencias efectuadas por la accionada en fechas 29/04/2024 por la suma de $ 1.443.683,00 y 05/05/2024 por la suma de $ 657.638,12, acreditadas a través de los oficios diligenciados al <Persona 11> y al <Persona 9>, de los que surge que dichas sumas fueron efectivamente transferidas a la cuenta bancaria del actor por <Persona 2>. Asimismo, consta que la empleadora dio aviso de tales depósitos mediante pieza postal remitida al trabajador el 03/05/2024.

Por otra parte, se advierte que en el informe contable ID 1694487 el perito aplicó el art. 14 del CCT 122/75 tomando el umbral del 75% de la jornada normal (144 horas mensuales) como parámetro aislado para cada período, liquidando salario íntegro únicamente en aquellos meses en que se superaba dicho límite y reduciéndolo proporcionalmente cuando

no se alcanzaba (ver punto V.1). Sin embargo, habiéndose concluido en los considerandos precedentes que la relación laboral debe considerarse desarrollada bajo jornada completa a los fines salariales, corresponde que la liquidación se practique sobre la base del salario íntegro de convenio para todos los períodos reclamados por diferencias salariales restándole los pagos acreditados mediante recibos y transferencias bancarias.

En consecuencia, propicio hacer lugar parcialmente al agravio a los fines de determinar la cuantía de las diferencias salariales desde abril del 2022 el 04/04/2025, en la etapa de ejecución de sentencia, en donde se designará perito contador, quien determinará las diferencias salariales tomando como base el salario completo convencional, descontándose los pagos acreditados por la demandada conforme los recibos acompañados, la pericia caligráfica, las transferencias bancarias verificadas en autos y los pagos detallados en la pericia contable (ID 1694487). (Conf. art. 520 del C.P.C.C., de aplicación al caso por vía del art. 73 de la ley XIV N° 1).

(2) Injuria laboral.

Como segundo agravio, la demandada recurrente plantea que el fallo incurre en un grave error al considerar que existió injuria suficiente que justifique el despido indirecto en que se colocó el trabajador.

Señala que la intimación y el despido fueron recepcionados por el empleador el mismo día, sin otorgarse los plazos legales previstos en los arts. 57 de la L.C.T. y 11 de la Ley 24.013, lo que torna al despido indirecto improcedente. Sostiene que no existió intimación previa eficaz ni injuria suficiente que habilitara la ruptura del vínculo, destacando que las diferencias salariales reales, conforme el informe pericial contable, resultan insignificantes. Agrega que su parte reconoció y abonó sumas reclamadas y procedió a registrar la relación laboral, por lo que la reacción del trabajador resultó desproporcionada y contraria al principio de conservación del contrato.

En efecto, del oficio 404 dirigido al <Persona 12>, surge que la intimación fechada el 14/03/2024 CD 255566303AR, mediante la cual el trabajador intimó el pago de haberes impagos, diferencias salariales e intimó a que en el plazo de 30 días proceda a registrar la relación laboral, invocando hacer uso de la retención de servicios hasta tanto Ud. cumpla con las obligaciones intimadas, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido de manera indirecta, fue notificada en fecha 05/04/2024 a las 09:10 hs.

En consecuencia, no hay dudas que el despido indirecto efectuado mediante CD 206975743 AR con fecha 04/04/2024, notificado el 05/04/2024 a las 11:09 hs, resultó extemporáneo por prematuro.

Nótese que erróneamente la magistrada de grado considera: *“que el trabajador intimó el pago de haberes impagos y el registro de la relación laboral a través de una primera pieza postal remitida en fecha 14 de marzo de 2024, acompañada en demanda en la hoja*

30 del CRU de inicio, y que dicha pieza postal no fue redargüida de falsedad, siendo por otra parte corroborada su autenticidad a través del oficio librado al <Persona 12>. (...) Por ende, habiendo notificado el actor la retención de sus tareas, ninguna situación de abandono del vínculo o de mutuo acuerdo en no continuar el mismo resulta aplicable al caso. Asimismo, el trabajador esperó hasta el día 04/04/2025 para considerarse despedido ante el silencio a su intimación, despido indirecto que resulta ajustado a derecho en atención a la falta de respuesta a aviso y conminación inicial. La posterior actitud de la accionada de reconocer y registrar el vínculo laboral en nada incide en la consideración de la justificación del despido indirecto en que se colocara el accionante, ya que justamente, esa registración se produce cuando ya la injuria se configura y el contrato está terminado por culpa de la demandada. Nótese que la intimación del accionante de fecha 14/03/2024 no se limitaba a la registración" (lo subrayado me pertenece, ver fs. 43, último párr.).

A partir de lo expuesto, se advierte que la magistrada de grado incurre en un error de valoración al tomar como punto de partida la fecha de remisión de la intimación (14/03/2024), cuando lo jurídicamente relevante —conforme el principio de recepción— es la fecha en que dicha pieza ingresó a la esfera de conocimiento del destinatario.

En efecto, hasta tanto la comunicación no es efectivamente recepcionada, no puede imputarse silencio ni incumplimiento al empleador. Del informe del <Persona 12> surge con claridad que la intimación fue recepcionada el día 05/04/2024 a las 09:10 hs., mientras que el despido indirecto fue notificado ese mismo día a las 11:09 hs., e incluso fechado con anterioridad (04/04/2024), lo que demuestra que no existió intervalo temporal alguno que permitiera a la empleadora responder o regularizar la situación.

En tales condiciones, no puede sostenerse válidamente que el trabajador "esperó" una respuesta, pues la ruptura se produjo prácticamente en simultáneo con la recepción de la intimación.

Así, la injuria invocada carece de actualidad y gravedad suficiente, toda vez que no hubo oportunidad real de cumplimiento, tornándose el despido indirecto prematuro y, por ende, injustificado.

Ello evidencia que no existió intervalo temporal alguno que permitiera a la demandada adecuar su conducta, responder los reclamos o regularizar la situación denunciada.

Bastaba con analizar este déficit estructural del despido indirecto —esto es, la ausencia de plazo efectivo y real para el cumplimiento— para concluir que la ruptura resultó prematura. Corresponde recordar que en el despido indirecto los presupuestos del mismo son idénticos a los exigidos para el despido directo. Es decir, para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: que se configure una injuria laboral derivada de un acto u omisión contra-derecho imputable al empleador por

inobservancia de sus obligaciones contractuales; y, que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna. Y, del mismo modo, también es exigible al trabajador que brinde una oportunidad al empleador a que se adecue a los deberes de prestación de conductas debidas cuando el incumplimiento que se le enrostra pueda ser subsanable. Y a tal efecto la herramienta a utilizar es la intimación. Respecto a la intimación previa aludida se ha dicho que esta debe reunir los siguientes requisitos: a) contener un plazo; b) un objeto claro; c) un apercibimiento.

Es que resulta enteramente compartible que no se configure el despido indirecto si no se intimó previamente el incumplimiento de los reclamos que se consideran injuriosos a la empleadora. Dicho de otro modo, para que se configure la injuria determinante del despido indirecto, es necesario que haya existido la intimación previa que posibilite su saneamiento y, por lo tanto, la prosecución del vínculo, como una conducta debida y que se encuentra informada por el principio de buena fe (Conf. Art. 66 de la L.C.T.).

Es dable señalar que se ha sostenido que para que se configure el despido indirecto es necesario que el trabajador exteriorice su voluntad mediante una intimación previa, de forma tal que quede en claro a la patronal que si no se hace cesar una situación determinada se torna imposible la continuación del vínculo, y tiene por objeto en razón de la permanencia del contrato evitar la ruptura en cuanto ello sea posible (conf. Sumario N° 25291).

En el caso bajo examen, si bien la misiva de fecha 14/03/2024 contenía un emplazamiento y apercibimiento, lo cierto es que la empleadora no tomó conocimiento de ella sino hasta el día 05/04/2024 a las 09:10 hs., produciéndose la comunicación extintiva apenas dos horas después.

Por todo lo expuesto, el despido indirecto dispuesto por el trabajador debe considerarse injustificado, en tanto no se configuró una intimación previa eficaz ni se otorgó un plazo razonable que permitiera a la empleadora adecuar su conducta, ni se acreditó una injuria de gravedad suficiente en los términos del art. 242 L.C.T.

En consecuencia, corresponde revocar la sentencia de primera instancia en cuanto admitió las indemnizaciones derivadas del art. 245 de la L.C.T. y normas complementarias, dejando sin efecto la condena fundada en la pretendida ruptura con causa imputable a la demandada.

Asimismo, y dado el modo en que se resuelve el agravio precedente —declarando injustificado el despido indirecto y revocando la procedencia de las indemnizaciones fundadas en el art. 245 de la L.C.T.— corresponde señalar que el tratamiento del segundo agravio relativo a la base salarial indemnizatoria deviene abstracto, en tanto la determinación del mejor sueldo mensual, normal y habitual solo adquiere relevancia en la

medida en que subsista la procedencia de los rubros indemnizatorios cuya cuantificación se controvierte. En consecuencia, carece de objeto expedirse sobre dicho planteo.

IV.- Conclusión:

En consecuencia, de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado y se disponga que, a los fines de determinar las diferencias salariales desde abril del 2022 el 04/04/2025, en la etapa de ejecución de sentencia, en donde se designará perito contador, quien determinará las diferencias salariales tomando como base el salario completo convencional, descontándose los pagos acreditados por la demandada conforme los recibos acompañados, la pericia caligráfica, las transferencias bancarias verificadas en autos y los pagos detallados en la pericia contable (ID 1694487) con más los intereses fijados desde la mora y hasta su efectivo pago conforme la tasa que aplica el <Persona 9> para sus operaciones de descuento y con capitalización en los términos del art. 770 inc. b del CCCN—. Asimismo, para que se deje sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, declarándose el mismo injustificado por prematuro.

Dado que la decisión que se propone altera sustancialmente las condiciones de vencedor y vencido establecidas en la instancia anterior, corresponde readecuar las costas de primera instancia en un 70% a cargo de la demandada y en 30% a cargo del actor, en atención al vencimiento parcial y mutuo (conf. art. 73 de la Ley XIV N° 1 y arts. 72 y 282 del CPCC)

Por aplicación de la última norma de cita, corresponderá asimismo adecuar a esta nueva decisión los honorarios regulados en el anterior grado. Atendiendo a la extensión, mérito, eficacia y resultado arrojado por las labores profesionales de primera instancia, estimo que deben fijarse los emolumentos al letrado apoderado Dr. <Persona 13>, en el 16 % y los apoderados de la demandada, Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en la suma equivalente a 18,2 % del monto del proceso (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII N° 4), con más el IVA en caso de corresponder.

En cuanto a las costas de esta instancia, atento el resultado obtenido —con el rechazo parcial uno de los agravios y el acogimiento total de otro de los agravios de la demandada— corresponde imponerlas en un 90% a la actora y 10% al demandado.

Respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado de los agravios expresados, el mérito y la extensión de las tareas desarrolladas, estimo adecuado regular los de la representación letrada de la parte demandada, Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 5,40% del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (Conf.: arts. 5, 8, 13, 18, 46 y conc. de la Ley XIII N° 4; y, leyes 23.349 y 23.879).

Por lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, la Dra. Natalia Spoturno dijo:

1. Dada la claridad de la reseña efectuada por el Magistrado que me precedió en el voto, tanto de la sentencia recurrida como de los agravios expresados y a fin de evitar repeticiones innecesarias, ingresaré directamente al análisis del recurso. De este modo, se da cumplimiento a lo establecido en el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut de conformidad con lo dispuesto por la Ley V N° 203.

2. Comparto los fundamentos —tanto fácticos como jurídicos— y las conclusiones expuestas en el voto precedente. En particular, y con el objeto de dar adecuado cumplimiento a la manda constitucional y legal, realizaré las siguientes precisiones:

a) <u>Diferencias salariales. Valoración de planillas y recibos</u>:

Comparto en su totalidad los fundamentos expuestos por el Dr. Lucero en el considerando **III. a) y b)**.

(i) En primer lugar, y respecto de las planillas horarias acompañadas por la demandada, me remito a la pormenorizada transcripción y valoración efectuadas por el Dr. Lucero tanto de las declaraciones testimoniales como de la conclusión pericial caligráfica, las cuales dan cuenta de la autenticidad de las firmas atribuidas al actor y de la existencia de un sistema interno de registración horaria en el establecimiento.

Sin perjuicio de ello, la cuestión no se agota en la validez formal o autenticidad de tales planillas.

El fundamento central de la sentencia de grado consistió en que la demandada no logró acreditar la configuración de un contrato de trabajo a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter de la LCT. Ese razonamiento, que constituye el basamento lógico-jurídico de la decisión, no fue objeto de crítica concreta y razonada por parte de la recurrente.

En efecto, la magistrada sostuvo que incumbía al empleador demostrar que el actor prestaba servicios por un tiempo inferior a las dos terceras partes de la jornada normal, extremo que no fue acreditado en autos. Asimismo, consideró aplicable el art. 14 del CCT 122/75, que impone el pago del salario íntegro cuando se supera el umbral del 75% de la jornada convencional.

Tal encuadre normativo, que reconoce la presunción de jornada completa y el carácter excepcional del contrato a tiempo parcial, no fue eficazmente cuestionado en la expresión de agravios. La demandada centró su crítica en la valoración de las planillas y en la existencia de pagos no tenidos en cuenta, pero omitió controvertir el argumento relativo a la carga probatoria que pesaba sobre ella ni demostró la configuración válida de un régimen de jornada reducida.

Debe recordarse que cuando se invoca la existencia de una jornada de trabajo reducida la carga de la prueba recae sobre la empleadora que la invoca (criterio invariablemente sostenido por los tribunales de nuestra provincia: Cámara de Apelaciones de Trelew: Sala A: SDL 81/2024, SDL 40/2022, entre otras y Sala B: SDL 70/2017, entre otras; Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn: SDL 53/2018 y 58/2018, entre otras; Sala A de la Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia: SDL 19/2019, entre otras y también la Cámara de Apelaciones de Esquel: SDL 44/2017, entre otras).

Consecuentemente, situados en el marco del art. 92 ter. LCT, incumbía a la demandada acreditar que el actor cumplía una jornada laboral reducida, por tratarse de una modalidad excepcional respecto de la jornada completa. Tal carga probatoria, como bien lo señaló la magistrada de la instancia anterior, no ha sido debidamente satisfecha. De tal modo, aun ponderando las planillas horarias acompañadas, lo decisivo es que la demandada no logró acreditar la existencia de un contrato a tiempo parcial.

Por ello, concuerdo con el criterio del colega preopinante en cuanto entiende que, conforme lo resuelto en la instancia anterior, la relación debe considerarse cumplida bajo la modalidad de jornada completa a los efectos salariales.

(ii) También comparto lo expuesto por el Dr. Lucero en cuanto a la valoración probatoria de los recibos simples acompañados. Considero, al igual que él, que la magistrada incurrió en un error al atribuirles una carencia absoluta de eficacia probatoria.

En efecto, el régimen vigente —arts. 138 a 142 de la LCT— no establece una ineficacia automática de tales instrumentos por defectos formales, sino que remite su valoración a las reglas de la sana crítica. Por ello, acreditada la autenticidad de las firmas del actor mediante pericia caligráfica, no resulta jurídicamente adecuado prescindir sin más de tales constancias.

Cabe agregar que la sentenciante sustentó el rechazo de los recibos en una cita normativa que no se corresponde con el régimen vigente, circunstancia que ha sido desarrollada de manera pormenorizada en el voto anterior.

Como bien destaca el Dr. Lucero, desconocer el efectivo ingreso de sumas al patrimonio del trabajador cuando ello surge de la prueba producida importaría apartarse de la verdad jurídica objetiva y admitir, en los hechos, un enriquecimiento sin causa, solución que no se compadece con el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, acompaño la propuesta de hacer lugar parcialmente al agravio, revocando la sentencia en este punto y disponiendo que la determinación de las diferencias salariales se difiera a la etapa de ejecución, con arreglo a las pautas fijadas en el voto precedente.

b) Despido indirecto. Injuria.

Comparto igualmente la conclusión a la que arriba el voto precedente en cuanto considera injustificado el despido indirecto por resultar extemporáneo por prematuro

Del informe del <Persona 12> surge con claridad que la intimación cursada por el trabajador fue recibida por la empleadora el día 05/04/2024 a las 09:10 hs., mientras que la comunicación extintiva fue notificada ese mismo día a las 11:09 hs., e incluso fechada con anterioridad.

Tal secuencia muestra la inexistencia de un plazo real y efectivo que permitiera a la empleadora adecuar su conducta, responder la intimación o regularizar la situación denunciada, circunstancia que impide la configuración de la injuria.

Como se señala en el voto que antecede, el despido indirecto exige la concurrencia de una injuria suficiente y la observancia de una intimación previa eficaz que otorgue una oportunidad concreta de subsanación cuando el incumplimiento sea susceptible de remedio, extremo que no se verificó en el caso.

Por ello, acompaño la propuesta de revocar la sentencia en cuanto admitió las indemnizaciones derivadas del art. 245 LCT y normas complementarias, declarando injustificado el despido indirecto por prematuro. En atención a esta solución, coincido también en que deviene abstracto el tratamiento del agravio relativo a la base salarial indemnizatoria.

3. Conclusión.

Por todo lo antes expuesto, comparto la conclusión y propuesta de solución formulada por el Dr. Lucero en el considerando **V** de su voto.

Asimismo, en tanto la modificación del pronunciamiento de grado altera las calidades de vencedora y vencida asignadas en la instancia anterior, corresponde adecuar la imposición de costas y la regulación de honorarios de la primera instancia a la nueva solución adoptada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 282 del CPCC y el 73 de la Ley XIV N° 1.

En tal sentido, concuerdo en fijar las costas de primera instancia en un 70% a cargo de la demandada y en un 30% a cargo del actor, en atención al vencimiento parcial y mutuo (art. 73 de la Ley XIV N° 1 y art. 72 del CPCC), así como en adecuar las regulaciones de honorarios practicadas.

Coincido, asimismo, con la regulación de honorarios propuesta en el voto precedente, por ajustarse a las pautas legales y arancelarias vigentes, al mérito, eficacia y extensión de las labores desarrolladas y al resultado obtenido.

Del mismo modo, concuerdo con la imposición de costas en esta instancia y la regulación de honorarios, en los términos y porcentajes propuestos en el voto del Dr. Lucero, con más el IVA en caso de corresponder.

Por todo lo expuesto, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

Así lo voto.

II. <u>LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Lucero dijo:

En consecuencia, de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al Acuerdo:

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada a los fines de determinar las diferencias salariales, se disponga que, a los fines de determinar las diferencias salariales desde abril del 2022 el 04/04/2025, en la etapa de ejecución de sentencia, en donde se designará perito contador, quien determinará las diferencias salariales tomando como base el salario completo convencional, descontándose los pagos acreditados por la demandada conforme los recibos acompañados, la pericia caligráfica, las transferencias bancarias verificadas en autos y los pagos detallados en la pericia contable (ID 1694487), con más los intereses fijados desde la mora y hasta su efectivo pago conforme la tasa que aplica el <Persona 9> para sus operaciones de descuento y con capitalización en los términos del art. 770 inc. b del CCCN—. Asimismo, para que se deje sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, declarándose el mismo injustificado por prematuro.
2. **ADECUAR** las costas de la primera instancia, imponiéndolas en un 70% a la parte demandada y que el 30% restante a la parte actora,
3. **FIJAR,** por adecuación a la presente, los honorarios de los letrados intervinientes en la primera instancia, del siguiente modo: al letrado apoderado Dr. <Persona 13>, en el 16 % y los apoderados de la demandada, Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en la suma equivalente a 18,2 % del monto del proceso, ello a calcular sobre el monto del proceso, con más el IVA pertinente en caso de corresponder.
4. **IMPONER** las costas de segunda instancia corresponde imponerlas en un 90% a la parte actora y el 10% restante a la parte demandada.
5. **REGULAR** los honorarios por las tareas cumplidas por ante esta alzada a los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en el 5,40% a calcular sobre el monto del proceso, con adición del I.V.A. correspondiente.

Así voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Spoturno expuso:

Atento el acuerdo alcanzado al tratar la primera cuestión, corresponde dictar es el siguiente pronunciamiento:

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada a los fines de determinar las diferencias salariales, se disponga que, a los fines de determinar las diferencias salariales desde abril del 2022 el 04/04/2025, en la etapa de ejecución de sentencia, en donde se designará perito contador, quien determinará las diferencias salariales tomando como base

el salario completo convencional, descontándose los pagos acreditados por la demandada conforme los recibos acompañados, la pericia caligráfica, las transferencias bancarias verificadas en autos y los pagos detallados en la pericia contable (ID 1694487), con más los intereses fijados desde la mora y hasta su efectivo pago conforme la tasa que aplica el <Persona 9> para sus operaciones de descuento y con capitalización en los términos del art. 770 inc. b del CCCN—. Asimismo, para que se deje sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, declarándose el mismo injustificado por prematuro.

2. **ADECUAR** las costas de la primera instancia, imponiéndolas en un 70% a la parte demandada y que el 30% restante a la parte actora,

3. **FIJAR,** por adecuación a la presente, los honorarios de los letrados intervinientes en la primera instancia, del siguiente modo: al letrado apoderado Dr. <Persona 13>, en el 16 % y los apoderados de la demandada, Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en la suma equivalente a 18,2 % del monto del proceso, ello a calcular sobre el monto del proceso, con más el IVA pertinente en caso de corresponder.

4. **IMPONER** las costas de segunda instancia corresponde imponerlas en un 90% a la parte actora y el 10% restante a la parte demandada.

5. **REGULAR** los honorarios por las tareas cumplidas por ante esta alzada a los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en el 5,40% a calcular sobre el monto del proceso, con adición del I.V.A. correspondiente.

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

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 3” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada a los fines de determinar las diferencias salariales, se disponga que, a los fines de determinar las diferencias salariales desde abril del 2022 el 04/04/2025, en la etapa de ejecución de sentencia, en donde se designará perito contador, quien determinará las diferencias salariales tomando como base el salario completo convencional, descontándose los pagos acreditados por la demandada conforme los recibos acompañados, la pericia caligráfica, las transferencias bancarias verificadas en autos y los pagos detallados en la pericia contable (ID 1694487), con más los intereses fijados desde la mora y hasta su efectivo pago conforme la tasa que aplica el <Persona 9> para sus operaciones de descuento y con capitalización en los términos del art. 770 inc. b del CCCN—. Asimismo, para que se deje sin efecto la condena al pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, declarándose el mismo injustificado por prematuro.

2. **ADECUAR** las costas de la primera instancia, imponiéndolas en un 70% a la parte demandada y que el 30% restante a la parte actora,

3. **FIJAR,** por adecuación a la presente, los honorarios de los letrados intervinientes en la primera instancia, del siguiente modo: al letrado apoderado Dr. <Persona 13>, en el 16 % y los apoderados de la demandada, Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en la suma equivalente a 18,2 % del monto del proceso, ello a calcular sobre el monto del proceso, con más el IVA pertinente en caso de corresponder.

4. **IMPONER** las costas de segunda instancia corresponde imponerlas en un 90% a la parte actora y el 10% restante a la parte demandada.

5. **REGULAR** los honorarios por las tareas cumplidas por ante esta alzada a los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en el 5,40% a calcular sobre el monto del proceso, con adición del I.V.A. correspondiente.

6. **REGÍSTRESE**, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.

Suscripta digitalmente por:

Sergio LUCERO

Natalia SPOTURNO

Registrada como sentencia definitiva N° 07/2026 SDL

Pablo Sebastián ETCHART (Secretario)