001048/2024

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los doce días del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Fernando Nahuelanca asistencia del primer vocal Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la segunda vocal Dra. María Fernanda Zanatta, tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2> <PER_3>s/ Cobro de pesos e indem. de ley", expte. nro. 1048/2024,** venidos del Juzgado Laboral N° 392/2023 (expte. nro. 392/2023) y atento al resultado del sorteo de fecha 26 de marzo de 2025 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta, Dr. Fernando Nahuelanca y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la Sentencia nro. 449/2024 de fecha 04 de noviembre de 2024 y aclaratoria nro. 451/2024 de fecha 06 de noviembre de 2024? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I El fallo apelado

La titular del Juzgado Laboral Nro. 2 de la Circunscripción hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. <PER_4>, en contra de la <TEXTO_ANONIMIZAR_1> a la que condenó a abonar la suma de $10.144.798,75 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva

Documento anonimizado por AymurAI

de preaviso y su SAC; integración del mes de despido y su SAC, indemnización del art. 2 Ley 25323 y del art. 80 LCT. Asimismo condenó a entregar certificado de Trabajo, constancia documentada de aportes y contribuciones sindicales, y certificación de servicios y remuneraciones. Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios profesionales.

II *Antecedentes*

II.1. La Sra. <PER_5> inicia demanda contra la <TEXTO_ANONIMIZAR_2> por la suma de $10.144.798,75 en concepto de indemnizaciones por despido indirecto en que se colocó, con las respectivas incidencias del SAC, indemnización del art. 2 de la ley 25.323 y art. 80 LCT.

Dijo que ingresó a trabajar para " <PER_6>" el 2/2/2001 desempeñando tareas administrativas en el área de Recursos Humanos como "administrativa F" de lunes a viernes de 8 a 17 hs y los días sábados de 8 a 13 hs.

A fines de 2021 y comienzos del 2022 se produjo la transferencia de todos los establecimientos de la <PER_7> También se transfirió el personal en los términos del art. 225 LCT y sgtes. Respetando antigüedad y categoría pero en su caso fue afectada en calidad de cajera en la Suc. de Km 3. Situación que conmovió su personalidad, debiendo aceptar la modificación en su vida personal, cambio de horario, forma de trabajo y consecuente aprendizaje.

Tales circunstancias, dijo, motivaron el otorgamiento de una licencia psiquiátrica desde el 18/2/2022 hasta el 2/9/2022. Obtenida el alta médica se le indicó que será afectada a funciones de cajera en la Sucursal de <PER_8>.

Documento anonimizado por AymurAI

Frente a ello inició el intercambio telegráfico el 19/10/2022 en que intimó a que se le proceda a dar efectiva ocupación en la categoría de revista bajo apercibimiento de considerarse injuriada y en situación de despido indirecto. Recibiendo como respuesta que al no haberse reintegrado a prestar el débito laboral deviene improcedente afirmar que ejecutó tareas de cajera. Se la intimó a presentarse a cumplir tareas.

Rechazó la misiva y toda vez que no se le indicaba qué tareas y lugar de trabajo reiteró el apercibimiento, obteniendo la intimación a presentarse a desempeñar tareas de cajera en la Sucursal del Km 3.

La negativa a reconocer la categoría que detentaba al momento de la transferencia motivó la efectivización del apercibimiento el día 9/11/2022 y la intimación a que abone indemnización bajo apercibimiento de reclamar su pago judicialmente junto con la indemnización del art. 2 ley 25323.

Con posterioridad intimó a la entrega de los certificados y constancias del art. 80 LCT y art. 12 inc. g) ley 24241.

Solicitó la integración de la base de cálculo con las sumas abonadas con carácter no remunerativo dejando planteada la inconstitucionalidad de toda normativa que otorgue validez al pago de rubros en violación al art. 14 CN y Convenio OIT 95; la inclusión del SAC a la indemnización del art. 245 y practicó liquidación denunciando como MRMNH con incidencia del SAC la suma de $259.152,70.

Con relación a la indemnización del art. 80 LCT, si bien reconoció que le fue entregada la documentación solicitada, el certificado de trabajo entregado da

Documento anonimizado por AymurAI

cuenta de la falta de certificación de aportes sindicales y acciones de capacitación.

II.2. A su turno la demandada contestó el traslado de la acción.

Luego de negar los términos de la demanda, brindó su versión de los hechos reconociendo la tarea desempeñada a favor de la anterior empleadora cedente. Acompañó los instrumentos en que se materializó la cesión y dijo que las tres partes pactaron que con la expresa conformidad de los trabajadores, la continuidad de la relación de dependencia respetando antigüedad laboral, remuneración, condiciones salariales y período anual de vacaciones que gozaban con la cedente.

Invocó que homologadas las actas, convino con la actora la realización de tareas de cajera en la sucursal de <DIRECCION>, porque las realizadas anteriormente vinculadas con el área de RRHH tales, como liquidación de sueldos, carga de tarjeta horaria, novedades, altas y bajas de AFIP, armado de legajos, cargas sociales etc. Se cumplirían exclusivamente desde la Gerencia en la ciudad de Bahia Blanca.

Dijo que la actora consintió la propuesta materializándose a través del principio de ejecución entre el 1 y 17 de febrero de 2022, previo a la licencia por enfermedad.

Denuncia así contradicción de la actora, quien habría aceptado las modificaciones propuestas (porque trabajo como cajera desde el 1/2/2022 al 17/2/2022), violación a los deberes de buena fe pretendiendo injuria que habilite la denuncia de la relación de trabajo.

Considera infundada la extinción dispuesta por la dependiente. Rechaza la indemnización del art. 80 con

Documento anonimizado por AymurAI

fundamento en que las capacitaciones no fueron consignadas porque no fueron realizadas.

II.3. La jueza, luego de declarar que los aumentos salariales dispuestos por los acuerdos paritarios identificados como Adic. Zona desfavorable no rem; e incr. No rem. 2022 constituyen parte integrante de la remuneración se dedicó a dilucidar si la asignación de tareas de cajera a la actora, quien se desempañaba como administrativa en el área de Recursos humanos de la cadena de Supermercados " <PER_6>", constituyó una modificación bilateral de las condiciones de trabajo como sostiene la demandada; o un uso normal o abusivo del *ius variandi* que justifique la situación de despido en que se colocó la actora.

Con fundamento en los principios de irrenunciabilidad y de primacía de la realidad la jueza sostuvo que no puede valorarse como modificación bilateral de las condiciones de trabajo ni asignarse las consecuencia que la demandada pretende al acta de transferencia de personal suscrita entre la anterior empleadora "La Proveeduría", la demandada y por los empleados consignados en el Anexo I del mismo. Careciendo de relevancia que no se haya disminuido el haber de la actora para verificar si la conducta tiene entidad suficiente para constituir injuria laboral.

Valoró las testimoniales ofrecidas por la actora quienes son empleados de la demandada en el sector RRHH que continúan desempeñándose en tal sector revistiendo incluso, alguno de ellos, menor antigüedad que la actora, no consideró probada la postura de la demandada.

Dijo que concluida la licencia de la actora, no volvió a realizar sus tareas de administrativa. Y en el

Documento anonimizado por AymurAI

supuesto que la estructura de la demandada hubiera variado debió priorizar dar las mismas tareas al personal más antiguo o resolver el contrato sin causa.

Concluyó en que existió una variación en la actividad de la trabajadora que fueron tolerados por un breve tiempo y luego se tornaron intolerables justificando su decisión de colocarse en situación de despido indirecto a partir del 19/11/2022. Viabilizó los rubros en los montos solicitados.

Consideró subsistente la obligación de entregar constancia documentada del pago de los aportes sindicales y ordenó confeccionar nuevo certificado de trabajo en el que conste la calificación profesional obtenida o la manifestación de su inexistencia y las remuneraciones percibidas constitutivas de salario.

Declaró que las indemnizaciones del art. 80 LCT y 2 de la ley 25323 son de carácter laboral y en atención a que la relación concluyó con anterioridad a la vigencia de la ley 27742 declaró que no es aplicable a los presentes.

Determinó la procedencia de ambas indemnizaciones por haberse cumplido con los presupuestos de viabilidad.

Rechazó la pluspetición inexcusable.

III *Recurso.*

La demandada interpuso recurso de apelación en escrito digital ID 1710244 y concedido el mismo, expresó agravios por escrito digital ID 1724910 que fueron contestados por la actora mediante escrito ID 1733701.

IV *Fundamentos del recurso:*

La crítica esta estructura en dos agravios.

IV.1. En su primera queja, considera errónea la interpretación efectuada en cuanto a la modificación

Documento anonimizado por AymurAI

bilateral de las condiciones de trabajo que sostuvo en la contestación de la demanda.

Por un lado acusa una interpretación parcial y aislada de los elementos probatorios y por otro costado, acusa que no se explique en la sentencia de que manera se afectan los principios de irrenunciabilidad y de realidad el acuerdo homologado en la Subsecretaria.

Insiste en que la modificación bilateral de la categoría laboral de la actora fue consentida y está acreditada con el reconocimiento realizado en el telegrama de fecha 28/10/22 respecto de haber realizado funciones de cajera en la sucursal de <DIRECCION> desde el 1 al 17 de febrero de 2022.

Refiere que la actora faltó a su obligación de obrar de buena fe, pues 9 días antes de aquel telegrama, había asegurado que las nuevas tareas no habían sido realizadas atendiendo a las licencias por enfermedad inculpable.

Infiere contradicciones entre los dos telegramas y memora que la buena fe y la confianza, constituyen condiciones *sine qua non* para que la relación laboral pueda desarrollarse en forma armónica. Dice que desde el 1/2/22 tuvo principio de ejecución la modificación concertada respecto de la categoría de cajera hasta el 19/10/22 pues nada impedía durante el goce de licencia por enfermedad impugnar las tareas de cajera.

Refiere que no pude soslayarse que se trata de una trabajadora con aptitud profesional por haber desempeñado sus tareas durante 25 años como administrativa en el área de recursos humanos y conforme el acta de transferencia del personal suscripta en el ámbito de la Secretaria de Trabajo estaba permitido

Documento anonimizado por AymurAI

modificar la categoría de la trabajadora. Entiende que con ello se pretende suprimir el ejercicio de la voluntad de las partes sin valorar que el instrumento fue firmado en la Secretaria de Trabajo de la Provincia por el antiguo empleador, la demandada y la trabajadora.

Refiere a los puntos 2 y 6 del instrumento de transferencia del personal, por lo que su instituyente se comprometió a respetar la remuneración, antigüedad y vacaciones que los empleados transferidos gozaban en la cedente.

Impugna la conclusión respecto que la empleadora debió priorizar dar las mismas tareas al personal más antiguo en el supuesto que su estructura variara por imperio de los arts. 62, 63 y 66 LCT. El recurrente invoca que es quien dirige la empresa.

IV.2. El segundo agravio esta constituido por la aplicación de las multas de naturaleza penal o sancionatoria derogadas por la ley 27742.

a respecto de los certificados previstos en el 80 LCT, señala que fueron entregadas las constancias documentadas y los certificados de trabajo y que fueron ameritadas con excesivo rigor formal en cuanto a la ausencia de acreditación de aportes sindicales y las capacitaciones que no fueron incluidas en el certificado entregado.

b En subsidio, plantea la vigencia de la ley 27742 cuyos arts. 99 y 100 derogaron los arts. 43 a 48 de la ley 25345 y la ley 25323 respectivamente.

Refiere a la naturaleza sancionatoria y punitoria de la multa del art. 45 de la ley 25345. Agrega que el art. 7 del CCCN dispone la aplicación inmediata de las leyes a las relaciones jurídicas existentes.

Documento anonimizado por AymurAI

La actora contesta los agravios expresados por su contraria en escrito electrónico ID 1733701. Reafirma conceptos del orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad. Invoca el art. 226 LCT para desbaratar la pretensión de un cambio de categoría o funciones fuera del acuerdo de trasferencia. V. *Análisis:*

V.1. A través del primer agravio, aún en sus dos acápites, la recurrente insiste en la errónea interpretación de la sentenciante en cuanto no tuvo en cuenta que, en el caso medió una modificación bilateral de las condiciones de trabajo, específicamente de la categoría laboral de la actora. Ya sea porque el cambio de tareas fue consensuado, o porque hubo un "principio de ejecución", porque no fue cuestionado sino luego de terminada la licencia psiquiátrica; o porque no existe perjuicio toda vez que se le respetó el salario y garantizó la antigüedad y período anual de vacaciones que gozaba con la anterior empleadora.

Los cuestionamientos no resultan hábiles para modificar lo resuelto, pues desconoce los límites a las facultades de dirección y organización del titular de la empresa, insistiendo en la falta de buena fe y contradicción de la actora, atrincherándose en las expresiones del intercambio espistolar atribuyendo una interpretación irrazonable pretendiendo prevalerse de una supuesta contradicción que no es tal.

Antes bien, la conducta de la actora se visualiza como una colaboración a las primigenias directivas de la nueva empleadora que en nada hubieran influido si eran temporarias, pero extendidas en el tiempo, constituyeron un uso abusivo de la facultad de dirección

Documento anonimizado por AymurAI

y coordinación, a la vez que contradicen lo dispuesto en el art. 225 LCT, según el cual la relación laboral se mantiene en su identidad sin que el nuevo empleador esté autorizado a modificar elementos sustanciales del contrato (ver Vásquez Vialard, Antonio "Tratado de Derecho de Trabajo", Ed. Astrea, Bs. As. 1984 T. 5 pag. 52).

Lo cierto es que la conducta de la empresa no se adecuó a las reglas que establece el art. 66 de la L.C.T. para el ejercicio del *ius variandi,* ya que si bien el empleador puede realizar cambios unilaterales sobre determinados aspectos del contrato, dichas alteraciones han de ser llevadas a cabo sobre elementos no esenciales del mismo y siempre que no causen perjuicio material ni moral al trabajador, extremos no observados en el caso dado que la modificación de las tareas correspondientes a la categoría, en el caso afecta un elemento sustancial del contrato laboral que está fuera del ámbito del *ius variandi.*

Es cierto que una modificación de los elementos esenciales del contrato puede ser objeto de una renegociación, lo que implica el análisis sobre la conservación de la equivalencia de las prestaciones. Fueron largas las discusiones doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la aceptación tácita del trabajador frente a una modificación peyorativa (ver en tal sentido Juan Martín Segura, "Ius Variandi" de la jurisprudencia a la norma en Revista de Derecho Laboral de Rubinzal Culzoni 2024-2 "La ley de Contrato de Trabajo, 50 años después" p. 153 a 184) y en definitiva habida cuenta de la perspectiva de despido que explicita e implícitamente, se halla siempre presente en la

Documento anonimizado por AymurAI

propuesta patronal, la aceptación tácita ha de presumirse viciada.

Es ese dato de la realidad, el temor a perder el trabajo, es la razón más habitual por la que un trabajador pueda acatar una modificación de las condiciones de trabajo introducida en forma unilateral por el empleador, que por trasgredir los límites de la razonabilidad, constituye un ejercicio abusivo de su facultad de coordinar y dirigir.

Frente a ello, la ley laboral aplica el principio protector, que reconoce jurídicamente la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador y lo instrumenta mediante las restricciones a la facultad del empleador de introducir cambios en la forma y modalidades de la prestación de trabajo (art. 66 LCT), la irrenunciablidad de derechos (art. 12LCT) y el efecto otorgado al silencio del trabajador que no puede entenderse como una renuncia a sus derechos (art. 58 LCT).

De allí que la doctrina de los actos propios que pretende enarbolar el recurrente o la presunta mala fe no se advierten en el presente, en que por 17 días posteriores al traspaso del establecimiento, de la empleadora-, hubiera realizado tales tareas, en modo alguno puede importar un consentimiento a tal modificación.

Tampoco es traspolable sin más el criterio de la CSJN en autos "Zorzin, Víctor Rubén c/ YPF S.A." pues el "supuesto consentimiento" de 17 días no pueden asimilarse a los siete años transcurridos en el precedente que cita el recurrente.

Documento anonimizado por AymurAI

La antigüedad de la actora no es un dato irrelevante a los fines de considerar la razonabilidad de la medida adoptada por la empleadora, máxime si se tiene en cuenta que otros empleados con menor antigüedad siguieron desempeñándose en el sector.

Dice Capón Fila, que la categoría laboral (en el proceso de trabajo taylorista/fordista) o la valencia (en el proceso causado por las nuevas tecnologías) ubica al trabajador en la empresa no sólo económicamente sino también y sobre todo culturalmente porque existen puestos de suma creatividad y otros de escasas posibilidades de expresión. Por esa razón, el deber de ocupación a cargo del empleador se refiere a la categoría (L.C.T. art. 78) que no puede unilateralmente cambiarse por afectarse uno de los elementos estructurales de la relación (CNAT, Sala VI "Benítez, Ramón H. c/ Castiñeira, Perfecto y otro s/ despido" 26/10/1998 Cita: MJ-JU-M-34550-AR|TySS, 1999393|MJJ34550).

En este caso, la actora se desempeñaba como Administrativa F, segundo jefe o encargado de primera (art.6 CCT 130/75). El art. 13 de la CCT establece: Jefe de segunda o encargado de primera es el empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo. Si bien, según el art. 7 los cajeros son considerados personal administrativo, están afectados a las cobranzas ya sea en operaciones de contado o crédito. Como se aprecia, las categorías son sustancialmente distintas.

Y eso, además de ser reconocido en la contestación de demandada (ver punto 4.2.2), se corrobora con las

Documento anonimizado por AymurAI

testimoniales rendidas en la causa. Conforme surge de los testimonios brindados específicamente por las testigos <PER_9> y <PER_10>, se advierte que la actora en el área de RRHH se encargaba de liquidar sueldos, ingresar al personal que comenzaba a trabajar para la firma, recibía los certificados médicos en caso de licencias, efectuaba cargas de facturas, auditorias de sucursal, cargaba los F.931; compraba indumentaria para el personal, compraba artículos de librería, atendía a los sindicatos y efectuaba listados y demás pedidos de estos, recibía proveedores (ver testimonio de <PER_11>).

Asimismo, las ex compañeras del sector de RRHH de la actora, fueron contestes en señalar la antigüedad de la actora en sector, conservando una de ellas (Sra. <PER_9>) todas las funciones que realizaba con la actora a excepción de la liquidación de sueldos que se efectúa en Bahía Blanca, mientras que la otra administrativa (Sra. <PER_10>) esta encargada de pos venta, es decir recibe los reclamos de los clientes por fallas de artículos electrónicos y se pone en contacto con la fábrica directamente. La otra administrativa (Sra. <PER_12>) recepcionista y encargada del pago a proveedores fue transferida a otro sector en el salón de ventas.

De allí que cuando es cambiada de funciones, aún cuando no resulte mermado su salario, se advierte que las tareas, el movimiento dentro del salón de ventas, el contacto con los empleados de la firma, los proveedores, los sindicatos en razón de las funciones de segundo jefe o encargado de primera afectada al área RRHH necesariamente difiere de las realizadas por quien

Documento anonimizado por AymurAI

se desempeña como cajera. Máxime, si contaba con más de 20 años de antigüedad en la función.

No hay dudas desde tal punto de vista que el cambio afectó a un elemento estructural en ésta relación laboral.

Si el empleador necesita por razones objetivas que un determinado trabajador preste servicios en otra categoría debe negociar con él y contar con su consentimiento expreso, determinando las condiciones del cambio, pero nunca imponerlo por la propia decisión. En el caso no se acreditó, sin que la firma de la actora en el anexo de los instrumentos homologados en Subsecretaria pueda considerarse como acuerdo bilateral, sin que exista constancia de que han conocido los términos de la transferencia operada.

Por otro lado tampoco demostró la empleadora que dicho cambio hubiera sido funcional ni necesario. Aquello que afirmó al contestar demanda, en relación a las tareas administrativas desempeñadas por la actora serían realizadas desde la Gerencia en Bahía Blanca quedó desvirtuado por las declaraciones testimoniales de quienes se siguen desempeñando el área de RRHH en esta ciudad y que habían sido compañeras de tareas de la Sra. <PER_5>, de las que surgen que solo liquidación de sueldos y cuestiones sobre licencias son evacuadas desde Bahía Blanca.

Por último no resultará ocioso recordar el cambio operado en la vinculación laboral que une a las partes puede constituir una modificación que se traduce en un perjuicio de carácter moral para la accionante aún cuando no se hubieran variado las condiciones materiales de dicha relación, pues entender lo contrario implica

Documento anonimizado por AymurAI

aceptar que el trabajo se encuentra vinculado exclusivamente al ámbito material descartando su incidencia en el ámbito moral de la persona.

Todas estas razones evidencian que la crítica no es hábil para provocar la modificación que pretende.

V.2. El segundo agravio también consta de dos acápites:

a Acusa un excesivo rigor para merituar el certificado de trabajo entregado a la actora. Aun cuando la falta de consignación de capacitaciones sin haber acreditado en la causa –ni siquiera invoca- haberlas hecho, constituye a mi entender un exceso para aplicar la multa prevista en la normativa, sobre todo si cuestionando tal omisión no ofreció probar la inexactitud de la falta de consignación (Ver SD 53/2025; 74/2024 y 29/2023 entre otras).

No obstante, la crítica está huérfana de contenido en tanto no rebate la omisión de entregar constancia documentada de ingreso de aportes sindicales. Omisión que también se observa al contestar demanda y habiendo sido expresamente señalado debió ofrecer prueba tendiente a acreditar el cumplimiento del ingreso de tales aportes que no resultan información que pueda obtenerse del Form. 984 en el que extendió el certificado del art. 80 LCT, habida cuenta que el mismo, prescribe que debe ser ingresado manualmente por no ser información registrada en la base de datos de Afip.

Tal extremo viabiliza la multa impuesta por no haber dado cumplimiento a la obligación.

b Por último, la pretensión de aplicación de la Ley 27742 debe ser rechazada atento lo normado por el art. 7 del CCCN.

Documento anonimizado por AymurAI

He tenido oportunidad de señalar (SD "L" Nros. 81/2024, 34/2025, 61/2025 y 18/2025) que la normativa citada, denominada "Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos", no alcanza al caso, por analogía a lo ya decidido en otros supuestos en ocasión de la entrada en vigencia del nuevo CCCN: "Hay algunas dudas sobre si la norma se aplica a demandas iniciadas con anterioridad a la vigencia del Código Civil y Comercial, es decir previamente al 1/8/2015. Y conforme la interpretación que ha dado al art. 7 del CCCN en diversos precedentes (v.gr. « <PER_13>») la Corte, no tengo dudas de que no se aplica la derogación de las multas a relaciones laborales extinguidas con anterioridad a la promulgación de la Ley 27742 (8/7/2024).

En el mismo sentido, desechando la aplicación de la Ley 27742, se pronunció el STJCH, en relación con la multa/indemnización prevista en el art. 80 LCT en SD 40/2024 del 28/11/2024 y frente a la naturaleza punitiva que también fue argumento sostenido por la recurrente, para enervar su aplicación por el principio de ley penal más benigna.

En tal resolución el Ministro Napolitani, dijo que aunque "-en el peor de los casos- se tratara de una sanción patrimonial de la que es beneficiario el trabajador, correspondiendo al fuero laboral su tratamiento y aplicación, consecuencia de un incumplimiento contractual, distante del campo del derecho penal sustantivo. En consecuencia, en el marco fáctico ya descripto, se trata para mí de una situación jurídica consolidada antes de la vigencia de las nuevas normas, respecto de la cual la sentencia tiene carácter

Documento anonimizado por AymurAI

declarativo y no constitutivo, lo que torna inaplicable la derogación resuelta por los arts. 56 del DNU 70/2023 y 99 de la ley 27742 e innecesaria cualquier indagación adicional sobre esas normas. Insisto, no se trata aquí de hechos en curso sino de hechos pasados". Citó en apoyo de su postura, el precedente "Domínguez" de la CSJN, aunque relativo al art. 132 bis.

La Ministra Bustos, luego de sentar la naturaleza laboral de la cuestión relativa a la indemnización del art 80 LCT por oposición a la tesis punitiva, agregó que "no evaluamos aquí una situación o relación jurídica en curso al momento de entrada en vigor de las nuevas normas, sino una agotada: nacida, desarrollada y fenecida mientras regía la norma anterior. Distracto, intimaciones e incluso el depósito de la documentación ante la Secretaría de trabajo son previos a la vigencia del DNU 70/2023 y de la Ley de Bases, oportunidades estas en las que el contrato de trabajo ya no estaba en curso y los incumplimientos endilgados se habían consolidado, lo que restaba era la valoración de su existencia o no y su cuantificación. Además, no debe olvidarse que por regla general la ley no tiene efectos retroactivos y que la noción de consumo jurídico, no se vincula a la existencia de una sentencia que no se encuentre firme".

En definitiva también se rechaza este agravio.

VI. *Costas y honorarios:*

En atención a como se decide, por el principio objetivo de la derrota la costas de esta instancia se imponen al recurrente vencido.

Los honorarios por las labores realizadas en esta instancia, por aplicación de las pautas legales

Documento anonimizado por AymurAI

previstas por el artículo 5 y las escalas específicas del 13 del régimen arancelario se establecen a favor del Dr. <PER_14> en el 30% y a favor del Dr. <PER_15> en el 25%, porcentajes a calcular sobre los que les fueron fijados por su actuación en primera instancia.

En todos los casos deberá adicionarse la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Formula postulatoria:

1 Rechazar el recurso interpuesto por la demandada en ID 1710244 y fundado en ID 1724910 contra la Sentencia Definitiva nro. 449/24 del Juzgado Laboral nro. 2.

2 Imponer las costas de esta instancia a la parte recurrente vencido.

3 Regular los honorarios en la forma propuesta.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

La apertura del presente acuerdo cuenta con lo términos de la sentencia en el punto I del primer voto, en el II los antecedentes de la causa, la trama litigiosa, el análisis de la juzgadora, los fundamentos resolutivos y en el cap. III y IV, el recurso interpuesto, los fundamentos por los que se agravia la parte demandada y defensas interpuestas, con lo que se encuentra con lo actuado en condiciones para la respectiva evaluación de las cuestiones controvertidas (arts. 273 y 274 del CPCCCh).

El primer agravio de la parte demandada impugna el punto 2. Del fallo de primera instancia respecto a la justificación de la situación de despido indirecto por el ejercicio *ius variandi* e inexistencia de una modificación bilateral de las condiciones de trabajo;

Documento anonimizado por AymurAI

con lo que sostiene que existe una apreciación parcial de las pruebas, lo que lleva a desvirtuar su eficacia. Sostiene que se convino una modificación bilateral, particularmente en lo atinente a la modificación de la categoría, sin alterar la estructura salarial histórica o precedente, todo lo que amplía en el título 1. "La modificación bilateral de las relaciones de trabajo".

Se controvierte sobre las incidencias en la relación laboral de la parte actora, ocurridas a partir de la transferencia del <TEXTO_ANONIMIZAR_3> de la firma <PER_16> <TEXTO_ANONIMIZAR_4>. a la empresa <TEXTO_ANONIMIZAR_5>., relación laboral que había comenzado con la primera a partir del 2 de febrero de 2001, donde se desempeñaba como empleada administrativa en el Área de Recursos Humanos, hasta que a fines del año 2021 e inicio del año 2022, se produjo la transferencia de todos los establecimientos de <PER_17> a la <TEXTO_ANONIMIZAR_2>, con compromiso de ésta de respetar la categoría laboral que dice la actora por imperio del art. 225 LCT, no obstante procedió unilateralmente a disponer su afectación en el puesto de cajera en la sucursal de <PER_18>

En principio advierte que la sentencia registra la defensa de la parte demandada, que en enero de 2022 se produjo la transferencia del establecimiento y del personal entre las partes, materializándose la citada cesión a través de dos instrumentos jurídicos, un acta de transferencia del personal y un acta complementaria realizadas ante funcionarios de la Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut y homologadas por la misma y se previó la expresa conformidad de los trabajadores.

Documento anonimizado por AymurAI

Que celebradas y homologadas las Actas se tomó posesión del Establecimiento y convino con la actora la realización de nuevas tareas, dado que la vinculada de tarjeta horaria, carga de novedades, altas y bajas de AFIP, armado de legajos, cargas sociales, liquidación de sueldos se cumplirían exclusivamente en la Gerencia de Recursos Humanos de Bahía Blanca.

Que ello se materializó por ejecución de la actora de lo convenido entre el 1 y el 17 de febrero de 2022, previo a que la actora acompañara una serie de certificados médicos que aconsejaban la prestación de los servicios por razones salud, surgiendo el conflicto cuando a la finalización de la licencia por enfermedad inculpable, donde fuera intimada a reincorporarse a las tareas de cajera.

Advertido en consecuencia que la sentencia ha expuesto cabalmente los hechos sucedidos, carece de consistencia que la demandada previo a trazar su defensa concreta, en el primer agravio, dedique conceptos anticipados de demérito del fallo como "sofismas", apreciación parcial de las pruebas defectos que llevan a la sentencia a desvirtuar la eficacia según las reglas de la sana crítica, que el fallo contiene aserciones meramente dogmáticas, que altera la defensa en juicio y la posibilidad de ofrecer pruebas, que llevará al Tribunal a revocar por contrario imperio en fallo crisis, porque tales extremos descalificatorios no surgen después de las defensas que contrapone.

La recurrente no sigue con la demostración de tales extremos críticos, sencillamente ahora contrapone por su parte que estando vigente la relación de trabajo se convino la modificación bilateral, cuestión receptada

Documento anonimizado por AymurAI

con variantes por la sentencia, pues si hubo perfecta bilateralidad en torno al traspaso de los contratos de trabajo con intervención de las dos empresas y la actora, luego siguió el vínculo laboral con la Cooperativa, pero adviértase ahora, con el ingrediente que incorpora la recurrente, que la modificación bilateral se refería "particularmente a la modificación de la categoría de trabajo" -aspecto esencial de la relación laboral- cuestión que es la propia demandada y conforme lo señala la sentencia todo referido por la demandada, lo convenido fue la transferencia de los contratos, la problemática del cambio de tareas es cuestión no convenida en el traspaso, la instala la demandada como que "se convino" cuando había tomado posesión del establecimiento. Así la prelación señalada por la sentencia en el punto "CONTESTACIÓN", 5to. párr.: "Prosigue diciendo que celebrada y homologadas las actas, tomó posesión del establecimiento...".

Lo que la demandada califica rotundamente como "convenio", partía de la disposición unilateral de la demandada, que las tareas vinculadas con recursos humanos se trasladarían al mismo sector con asiento en Bahía Blanca y fue materia de conflicto por el cambio de tareas; la demandada opone que hubo un principio de ejecución, entre el 1 y el 17 de febrero de 2022, descalificando el final rechazo de la parte actora como mala fe, cuando el intercambio epistolar en la emergencia indicaba la controversia entre las partes, demostrando que no hubo el acuerdo afirmado por la empleadora. Así, por CD <PER_19>7 de fecha 19/10/2022, intimaba la empleada Soto que habiéndose modificado "mis funciones con el traspaso del personal a vuestra

Documento anonimizado por AymurAI

empresa, hecho ocurrido durante el mes de febrero de 2022, pasando a revistar funciones de cajera en la <PER_20>, tareas que no se han realizado atendiendo a las licencias por enfermedad inculpable cursadas desde el 18/02/2022 hasta el presente y dado que personal de menor antigüedad que la suscripta se encuentra ejecutando tareas propias de la categoría...".

Por su parte responde <TEXTO_ANONIMIZAR_5>., con la CD <PER_21> de fecha 25 de octubre 2022, rechazando la misiva precedente, reconociendo que la transferencia se realizó en febrero de 2022 y que desde el 18/02/2022 no está trabajando "en ninguna de las sucursales de mi representada, razón por la cual resulta por lo menos improcedente indicar que se le dieron tareas de cajera, cuando Ud. nunca tomó servicios...".

La contestación de la parte demandada deja en total contradicción la plataforma defensiva explicitada en juicio.

Se afirman por lo tanto las consideraciones de la sentencia en tanto la demandada pretende una conducta de consentimiento de la accionante por una "prestación" entre el 1 al 17 de febrero de 2022; se confirma la sentencia que la variación de las tareas en discusión recayó sobre derechos irrenunciables, toleradas por la actora por un breve lapso -lo dice la sentencia-, pero sin pérdida del despido indirecto ejercitado, rechazando la posición de la demandada que tal conducta importó el consentimiento de la empleada a las tareas distintas y en consecuencia la violación del principio de buena fe y la doctrina de los actos propios. El criterio sobre el punto por el cambio de tareas, es el mismo en que se ha pronunciado la jurisprudencia para el cambio de

Documento anonimizado por AymurAI

lugar, algunas veces se ha decidido que en los casos de cambio de lugar el trabajador debe dar principio de ejecución a la nueva modalidad impuesta, para luego, con pleno conocimiento de causa, impugnar dicho cambio, caso de perjuicio moral o económico, el primero -el moral- claramente resultante al protestar la empleada por el cambio de tareas (con antigüedad de 20 años), mientras otras empleadas de menor antigüedad continuaban desempeñando tareas administrativas.

No se niega que debe imperar el principio de buena fe, pero es éste un principio común donde se concilien lo intereses legítimos de la empresa con los del trabajador, el principio de buena fe rige mutuamente, las facultades del "ius variandi" del empleador, de dirigir, intervenir y fiscalizar las tareas del empleado que se traduce en la relación de dependencia, resulta dentro de los límites del contrato y lo que más convenga a sus intereses, pero los límites imperativos y también los contractuales resultantes de las normas funcionales y derivadas del deber de previsión, deben necesariamente conjugarse con los derechos subjetivos de la otra parte del contrato ("Fundamentos y Límites del ius variandi", Justo López, L.T., t. XV, pág.79, cita en "Morillo, Carlos A. contra Frigorífico Armour de la Plata (S.A.)" -Cám.Nac.Ap. Trabajo- en pleno), junio 4 de 1970 y concordante "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ernesto Krotoschin, Vol. I – 3ra.Ed. actualizada y reelaborada – Ed.Depalma 1978, pág.210).

Del mismo autor Krotoschin, tomo y ob. cit., pág. 212, señala que el trabajador puede aceptar nuevas condiciones, expresas o tácitamente, siempre que no afecten normas imperativa (irrenunciables), con cita al

Documento anonimizado por AymurAI

pié de la jurisprudencia concordante –no 38– que explicita: Por otro lado, el consentimiento dado en una oportunidad no sienta, en principio, un precedente adverso a la oposición formulada en ocasiones posteriores: C.N.Tr. 1a, 2/2/59, "L.L.", 96-67).

Me expido en consecuencia por el rechazo del agravio punto 2, sus subpuntos 2.1 y sin perjuicio que en la mayor amplitud de las cuestiones vinculadas, adhiero al voto del a Dra. M. F. Zanatta y me remito a las sus consideraciones y conclusiones del punto V.1.

2.2. Segundo agravio: La pretendida aplicación de las multas de naturaleza penal o sancionatoria derogadas por la Ley 27742.

Opone la recurrente la defensa desde dos aristas de evaluación, por la condena a la entrega de las constancias documentadas de los certificados de trabajo y constancias documentadas, sosteniendo que resultan interpretadas con un excesivo ritual manifiesto en cuanto a la ausencia de acreditación de aportes sindicales y en lo respectivo a las capacitaciones, en tanto se entregaron las respectivas constancias y el segundo aspecto, que no advierte la sentencia la derogación por la Ley 27742 en su art. 99, de la multa del art.80 LCT.

Las consideraciones a las defensas precedentes en torno a la entrega de las constancias documentadas y certificaciones de la relación laboral, el confronte de la consideraciones de la sentencia en el punto a) "Constancia documentada de aporte y contribuciones a la seguridad social y sindicales", señala la sentencia las dificultades del empleador de hacer entrega del instrumento contemplado en el primer apartado de la

Documento anonimizado por AymurAI

norma, que se ha considerado dicha obligación de cumplimiento imposible, para hacer entrega de las constancias documentadas de los aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales, por realizarse dichos por la masa salarial que informa la emisión del Formulario 931 de a AFIP; contrariamente – sigue diciendo- el trabajador puede verificar el cumplimiento de los aportes por parte de su empleadora o ex empleadora – que constituye un acto sencillo, ingresando a la página Web del Anses o concurriendo a dicho organismo con la sola presentación del DNI.

Es más, amplía la sentencia los conceptos precedentes, compartiendo en tal sentido el criterio sustentado por el Superior Tribunal de Justicia en los autos " <PER_22>, <TEXTO_ANONIMIZAR_6>. s/Demanda Laboral (Dif. Hab. eIndem), de fecha 03 de marzo de 2011, en el que se recepta los conceptos precedentes, citando además en esa línea diversos pronunciamientos de la Sala III de la CNAT.

Adviértase lo que expone el caso " <PER_22>", que en cuanto define como obligación de hacer, vinculado al certificado de aportes y contribuciones que lo cumple en tanto informa con precisión que hizo los aportes y contribuciones correspondientes-, como cuando se informara no haber ingresado los aportes a la seguridad social o de los sindicales, e igualmente estaría cumpliendo esta obligación, "...en este supuesto, nacerían obligaciones con los organismos de seguridad social o ante la organización gremial, si correspondiera, pero no por esta circunstancia dejaría de concebirse como certificado de trabajo" (del voto del Dr. Royer).

Documento anonimizado por AymurAI

Aún advierto vinculado a esta temática, la verificación de la sentencia que señala que el certificado de trabajo acompañado por la parte actora, que el mismo detalla de manera correcta el nombre, número de documento y el CUIL del dependiente, su fecha de ingreso y egreso, tareas desarrolladas por el accionante y la constancia de aportes y contribuciones, con salvedad, claro está, de los aportes sindicales, pero estos aportes no conforman componente a los fines de eventuales sanciones del párrafo 3ro. del art.80 L.C.T.

Luego dice la sentencia en párrafo inmediato que se ha determinado en el puto III.B.1, que la remuneración de la empleada se ha conformado con las sumas consignadas como de carácter no remuneratorios y que de acuerdo a lo analizado, constituyen parte integrante de su salario. Conforme a ello -sigue el fallo- a dicho instrumento deberá adicionársele la remuneración percibida en tal concepto.

Sin perjuicio de advertir que el Form. 984 presentado por la actora, el primer casillero informa la "retribución bruta", de lógica integración de los rubros remuneratorios y no remuneratorios, pero finalmente, resulta insoslayable que no se cumple con la mención de la capacitación en el certificado de trabajo, con lo que corresponde confirmar la expedición ordenada.

Por otra parte, se ajusta a derecho la sentencia en las consideraciones del punto ap. c), cuando expone que la obligación de la "Certificación de Servicios y Remuneraciones" (Formulario ANSeS P.S.6.2), se encuentra incumplida, donde explicita además la

Documento anonimizado por AymurAI

diferencia con el certificado de trabajo y distinta finalidad de la certificación de servicios y remuneraciones, con lo que concluye "que tal obligación se encuentra pendiente de entrega".

En cuanto se aboga en el punto 2.2. por la aplicación de la Ley 27742, advierto que la misma comenzó a regir a partir del día 9 de julio de 2024 –como se señala por la recurrente– con lo que la sentencia dictada el 4 de noviembre de 2024, tenía como derecho vigente a la ley 27742 cit.

Con todo respeto al voto que me precede y sus contenidos sobre esta cuestión, estimo que el criterio del suscripto emitido en los autos caratulados " <PER_23> y <TEXTO_ANONIMIZAR_7>. s/sumar Cobro de pesos e indem. de ley",
Expte.992/2024, por entender, que no se trata de la aplicación retroactiva de la ley, sino de su aplicación inmediata a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes bajo la previsión del art.7 del CCCN, debe mantenerse.

Reitero para los presentes los fundamentos expuestos en aquélla oportunidad. En principio corresponde señalar que al dictarse la sentencia en 04 de noviembre de 2024, regía la Ley 27742 desde el 9 de julio de 2024, que había derogado, entre otras, las multas del art.80 de la LCT, quedando como derecho vigente a partir de dicha fecha y en curso la aplicación de normas incididas por dicha derogación, que ello puso en concurso como premisa fundamental el art.7 del CCCN, por una parte que a partir de su entrada en vigencia, la nueva ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y por la

Documento anonimizado por AymurAI

otra, que no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, entendido dentro de la proyección de las relaciones jurídicas existentes, su aplicación a las consecuencias no agotadas de dichas relaciones existentes.

La sentencia, considera que las reformas de la Ley 27742 a la Ley 24013 no resultan aplicables, por haber concluido la relación laboral el 09/11/2022, a más de dos años antes de la entrada de vigencia de la nueva ley, sin embargo no desarrolla el significado del impedimento retroactivo y aplicación inmediata a las relaciones jurídicas existentes.

Lo explica la inestimable doctrina del Dr. Guillermo A. Borda, (La Reforma al Código Civil de 1968 – Ed.Perrot, año 1971, págd.40 y ss.), en su oportunidad a raíz de la reforma de la Ley 17.711 al art.3 del CCCN, con poquísima variante al actual art.7 CCCN, reconocen precisamente el principio liminar en esta materia, a su entrada en vigencia las leyes se aplican aún a las relaciones jurídicas existentes lo que no importa efecto retroactivo; que la ley no define la retroactividad pues es labor de la doctrina y jurisprudencia, pero al distinguir entre retroactividad y aplicación inmediata de la ley, rechaza como principio la primera, y admite asimismo como principio la aplicación inmediata, siguiendo la conceptualización de <PER_24>, que da una pauta clara para la elaboración del concepto. Con ella, que las relaciones o situaciones jurídicas no se agotan en un solo instante, sino que se desarrollan en un tiempo más o menos prolongado, dictada la nueva ley, las partes anteriores a esa relación o situación jurídica, que se encontraban regidas por la antigua ley, quedan ahora

Documento anonimizado por AymurAI

regidas en sus efectos por la nueva ley (el autor ya había señalado el rigor científico y sistemático del autor <PER_24>, expuesto en el Tercer Congreso de Derecho Civil y desarrollado en los puntos 14 y 15, donde daba las pautas -entre otras las de nuestro caso- la ley debe considerarse retroactiva: 1) Cuando vuelve sobre la constitución de una relación o situación jurídica anteriormente constituida).

No se vuelve con tal explicación en criterio de este voto a la relación labora anteriormente constituida, sino en sus consecuencias que no se encontraban declaradas.

La sentencia, deja de aplicar la Ley 27342 sin distinción de las dos premisas, llevando aún las consecuencias jurídicas a la anterior legislación, con error en la interpretación y de legalidad conforme con el art. 7 del CCCN, considerando como situación agotada atento el tiempo transcurrido desde la conclusión de la relación laboral; se observa, no pudo evadirse de la disposición derogatoria a las consecuencias de las relaciones existentes, pues su fallo, posterior a la vigencia de la Ley 27742, le prescribía en lo específico, que debía aplicarla a las "consecuencias" dicha situación jurídica.

Por lo expuesto, se hace lugar al recurso interpuesto y al rechazo de la multa del art.80 LCT en la suma de $717.655,55, con lo que la demanda prospera por la suma de $9.427.143,20.

Costas y honorarios: Sin perjuicio de la modificación que propugno, prosperando el juicio en parte importante y atento a la materia laboral del juicio corresponde el mantenimiento de las costas de la

Documento anonimizado por AymurAI

primera instancia a la parte demandada, advirtiendo por otra parte que las regulaciones de honorarios guardan justa composición por las escalas seleccionadas en el marco de los arts. 5, 6, 8 y concords. de la Ley XIII No 4 del DJ; por las mismas motivaciones se mantiene las costas a la parte demandada en esta Alzada, donde en virtud de las normas arancelarias citadas y con más el art.13, el mérito de los trabajos profesionales y su resultado, propongo los honorarios del Dr. <PER_14> en 30% y los del Dr. <PER_15>, en 28%, de los regulados por cada parte en primera instancia, con más el IVA en caso de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Voto:

1 Hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por la parte demandada <TEXTO_ANONIMIZAR_8>, con escrito ID 1724910, bajo apoderamiento letrado, contra la sentencia de fecha 04 de noviembre de2024, con los alcances de los puntos siguientes.

2 Revocar parcialmente punto 2. de la parte resolutiva de la sentencia aludida, en cuanto al monto en que prospera la demanda, que se establece de conformidad con los considerandos del voto precedente en la suma de $9.427.143,20.

3 Confirmar las costas y regulación de honorarios del punto 3. de la parte resolutiva de la sentencia precedente.

4 Costas de la Alzada a la parte demandada, proponiendo la regulación de honorarios de conformidad al considerando respectivo.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Documento anonimizado por AymurAI

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo de la disidencia en la solución dada por los votantes precedentes a parte de la queja que compone el recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada.

A ese respecto diré, ante todo, que atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen los agravios del recurrente y que son desarrollados en los votos de mis colegas preopinantes, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo sólo dilatarían la extensión de mi juzgamiento.

Entonces, ambos camaristas han emitido ya su voto y resuelto los agravios que fueran expresados por el accionado apelante, existiendo discordia en la solución dada al caso respecto del punto referido a la aplicación de la multa prevista en el art. 80 LCT, confirmada por la primera votante y revocada por el segundo de mis colegas.

Por lo expuesto precedentemente y en atención a la letra del art. 274 del CPCCCh, por el que se dispone que los miembros del tribunal emitirán su voto fundado examinando en el mismo las cuestiones de hecho y de derecho sometidas a la decisión del juez de primera instancia que hubiesen sido materia de agravios y que la decisión se adoptará por mayoría, "bastando para formarla los votos en sentido coincidente de quienes se expidan en primero y segundo término", dejando a salvo la facultad del tercero de emitir su opinión; en razón del lugar que me ha sido asignado para votar, en el caso particular y en atención a la falta de coincidencia antes referida, habré de expedirme en la extensión que

Documento anonimizado por AymurAI

el caso sometido a mi análisis requiere. Corresponde en consecuencia resuelva exclusivamente acerca de la discordancia antes individualizada.

Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, destaco ante todo que como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino sólo 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, como antes lo señalé, en el marco de los votos precedentes se ha efectuado la reseña de los antecedentes, de los hechos de la causa, como asimismo de los agravios que fueran expresados por la parte apelante, remitiré expresamente a lo ya expuesto sobre aquellos puntos, en resguardo de los principios de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva.

En tal inteligencia, y a fin de expedirme sobre la cuestión, destaco que el motivo que da lugar a la disidencia se sustenta en la aplicación al caso concreto de la Ley 27742.

Documento anonimizado por AymurAI

En la solución, advierto del detallado estudio de los antecedentes de estos actuados, que la totalidad de la relación laboral tuvo lugar con anterioridad a la vigencia de la mentada ley. Al respecto, pongo de resalto que el art. 237 de la propia ley 27742 establece: "Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario". Dado que la ley citada fue publicada en el Boletín Oficial con fecha 8 de julio de 2024, la misma comenzó a regir el 9 de julio de 2024.

Por ello, es claro que las reformas contenidas por la ley 27742 solo podrían invocarse para las relaciones jurídicas engendradas a partir del 9 de julio de 2024, pues aquellas que resultan anteriores se rigen por la ley vigente al momento de ser constituidas.

En dicha senda es que se ha expedido la CNAT en reciente jurisprudencia afirmando "En vista de la entrada en vigencia (parcial) de la Ley 27742, se debe señalar que el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las Leyes 25323 y 25345 -esta último modificatoria del art. 80, LCT-, ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, por lo que siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, corresponde aplicar al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos a juzgamiento" (Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte s. Despido -

Documento anonimizado por AymurAI

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 08/08/2024; RC J 8198/24). Por último, es dable asimismo adunar a lo expuesto que ese ha sido el criterio sentado por nuestro Superior Tribunal provincial (autos " <PER_25> c/ <BANCO>. s/ Cobro de Haberes e Indem. de Ley" Expte. N° 26046/24). Por lo expuesto, es claro que la queja del recurrente no puede ser admitida, por lo que dejo expresa constancia que comparto los fundamentos de la solución dada al punto en disidencia en el acápite V.2.b. por la Dra. María Fernanda Zanatta.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Propongo al Acuerdo la siguiente fórmula postulatoria:

1 Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

2 Imponer las costas de la Alzada a la accionante vencida (art. 69 CPCCCh)

3 Regular los honorarios profesionales conforme fuera propuesto por la primer votante.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente, con la disidencia parcial del Dr. Fernando Nahuelanca,

SENTENCIA:

1 Rechazar el recurso interpuesto por la demandada en ID 1710244 y fundado en ID 1724910 contra la sentencia definitiva nro. 449/24 del Juzgado Laboral nro. 2.

2 Imponer las costas de esta instancia a la parte recurrente vencido.

3 Regular los honorarios conforme régimen arancelario a favor del Dr. <PER_14> en el treinta por ciento (30%) y a favor del Dr. <PER_15> en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre los que

Documento anonimizado por AymurAI

les fueron fijados por su actuación en primera instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere.

4 Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 149 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

Documento anonimizado por AymurAI