En la ciudad de Trelew, a los 22 días del mes de mayo del año dos mil veintiséis, se reúne la “Sala 1” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Diego Eduardo Ferreyra, 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. 761 - 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, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

1) La sentencia de primera instancia de fecha 23/10/2025 hizo lugar a la demanda entablada por <Persona 1> en contra de <Persona 2>, condenando a esta última a que abone a la actora la suma de $4.827.680,83 con más los intereses fijados en los considerandos respectivos y detrayendo el pago de haberes de fecha 5/12/2023, con capitalización de intereses desde la notificación de la demanda (arts. 7 y 770 inc. b del CCyC).

La decisión fue apelada por la demandada (ID 2113525), expresando agravios por escrito ID 2118615 (29/10/2025), los que no fueron replicados por la contraria.

2) La sentencia apelada.

La jueza de la anterior instancia comenzó por indicar que no se encontraba controvertida la existencia de una relación laboral entre las partes ni que la registración de la actora se realizó en forma tardía, ya que ello fue expresamente reconocido por la demandada.

Seguidamente analizó la procedencia de las diferencias salariales pedidas en la causa, aclarando que la categoría laboral —Asistente Geriátrico del CCT 122/75— tampoco fue cuestionada.

Reseñó que la actora reclamó que la empleadora efectuaba pagos por debajo de los establecidos en el CCT aplicable al sector, señalando que trabajaba jornada completa, de 14 a 22 hs., de lunes a lunes con un franco semanal, mientras que la demandada negó la extensión de la jornada alegando que <Persona 1> a veces trabajaba a jornada completa y a veces en jornada reducida.

Precisó que el contrato de trabajo se entiende en principio celebrado por jornada completa y toda excepción a la regla, como lo es el supuesto del art. 92 ter LCT, debe ser acreditada por quien la invoca, razón por la cual le correspondía a la demandada acreditar que la actora trabajó por una fracción menor a las 2/3 de la jornada normal.

Analizó la prueba testimonial producida (<Persona 3>, <Persona 4>, <Persona 5>, <Persona 6>, <Persona 7> y <Persona 8>) indicando que todos fueron contestes en que el horario de trabajo de la actora se encontraba comprendido entre las 14 y las 22 hs. aunque, en algunas ocasiones, podía cubrir otros turnos.

Dijo que las planillas de asistencia acompañadas por la demandada carecen de valor probatorio por no reunir los requisitos mínimos que permitan tener por válidos los registros allí contenidos, conforme la ley 11.544.

También ponderó que la propia demandada afirmó que la actora prestó servicios en cada mes por más de dos tercios de la jornada legal, considerando que el CCT de Sanidad establece una jornada semanal de 44 horas —176 mensuales—, cuyos 2/3 ascienden a 117,33 hs.

Sostuvo que el art. 14 del mencionado convenio, en el mismo sentido que la LCT, aclara y determina que si la jornada de trabajo es por lo menos el 75% de la jornada normal; o sea, el 75% de 176 horas, que da como resultado 117,33, se considera que la remuneración debe ser la fijada en el convenio y solamente cuando la jornada es inferior a dicha cantidad de horas (117,33) el pago se reducirá proporcionalmente.

Por ello, no habiendo acreditado la demandada que la jornada fuera reducida, concluyó que le correspondía a la actora percibir el salario íntegro.

Por otro lado descartó los pagos que la accionada pretendió acreditar mediante los recibos simples acompañados, por no reunir los requisitos previstos en los arts. 153 a 156 de la LCT.

En consecuencia, la Magistrada declaró procedentes las diferencias salariales determinadas por el perito en su informe identificado como ID 1972454, Anexo I., aunque modificado en cuanto a las sumas percibidas por la trabajadora. En este sentido argumentó que, ante la ausencia de prueba válida en contrario, debía computarse como percibidas solamente las sumas denunciadas en la demanda ($ 88.000 fijos por mes).

Seguidamente ingresó al análisis del despido indirecto, señalando que la trabajadora intimó el pago de haberes adeudados y el registro de la relación laboral mediante pieza postal remitida el día 27/11/2023 y que en la respuesta de la demandada nada dijo de las inasistencias a partir del mes de septiembre que invocó al contestar la demanda. Del mismo modo, consideró incompatible la supuesta rescisión por mutuo acuerdo con el hecho de avenirse a registrar el vínculo e intimar a retomar tareas.

Dijo que la demandada, mediante misiva de fecha 30/11/2023, negó la fecha de ingreso invocada por la actora, la jornada denunciada así como adeudar haberes del mes de octubre. En tales condiciones, entendió que el reconocimiento de la relación laboral efectuado por la accionada, al no ajustarse a los reales datos de la relación laboral, habilitaban a la trabajadora a disolver el vínculo.

De continuo calculó las diferencias salariales que prosperan, arribando a un total de $2.636.225,60, monto sobre el cual dispuso que debía descontarse el pago efectuado por la accionada mediante transferencia de fecha 05/12/2023 por la suma de $1.148.887,46, circunstancia que tuvo por debidamente acreditada.

Estableció que en la etapa de ejecución de sentencia debían adicionarse los intereses calculados conforme la tasa activa que cobra el <Persona 9> para sus préstamos personales, desde que cada diferencia mensual resultó exigible y hasta la fecha del pago efectuado el 19/12/2023, fecha en la que debía detraerse la suma de $1.148.887,46 de los intereses acumulados y, eventualmente, del capital. Sobre el saldo remanente ordenó continuar aplicando los referidos intereses hasta el efectivo pago, con capitalización desde la notificación de la demanda, conforme lo dispuesto por el art. 770 inc. b del CCyC.

Por otra parte, tomando la mejor remuneración devengada por la trabajadora establecida por el perito contador en la suma de $369.521,59, declaró procedentes los siguientes rubros: a) días trabajados de diciembre de 2023: $99.109,32; b) integración del mes de despido: $248.525,17; c) preaviso: $321.620,81; d) SAC sobre preaviso: $26.801,73; e) vacaciones proporcionales 2023: $167.242,82; f) SAC sobre vacaciones proporcionales: $13.936,90; g) SAC proporcional segundo semestre 2023: $105.339,52; h) indemnización por antigüedad (un período): $369.521,59; i) indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 25.323: $369.521,59; y j) indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323: $469.833,78; totalizando la suma de $2.191.455,23.

Finalmente, rechazó la indemnización agravada prevista en el art. 80 de la LCT, por no haberse acreditado el cumplimiento de la intimación exigida por el Decreto 146/01.

3) Agravios de la accionada.

La demandada formula dos agravios, bajo los siguientes títulos:

3.a) Condena al pago de diferencias salariales por $ 1.487.338,14” (sic) – Omisión en la valoración de prueba relevante ofrecida por esta parte:

3.a.1) En primer lugar, se agravia que la sentencia restara valor probatorio a las planillas horarias acompañadas por carecer de “formalidades” e intervención administrativa, interpretación que califica de arbitraria y jurídicamente incorrecta.

Señala que el Decreto/Ley 11.544 no impone la obligación de llevar registros de jornada diaria —salvo respecto de horas suplementarias— ni exige formalidades como las invocadas, limitándose a la obligación de “hacer conocer, por medio de avisos colocados en lugares visibles del establecimiento, las horas en que comienza y termina el trabajo”.

Sostiene que la decisión resulta dogmática y arbitraria, por cuanto descalifica las planillas sin indicar concretamente cuáles serían los recaudos legales incumplidos, exigiendo incluso una supuesta rubricación por la autoridad de aplicación sin respaldo normativo alguno ni previsión de nulidad.

Expone que la descalificación de dichas planillas carece de sustento legal, máxime cuando —según afirma— se encontraban disponibles para los trabajadores, eran firmadas diariamente y su existencia fue corroborada por la prueba testimonial de ambas partes.

Agrega que la actora negó genéricamente la autenticidad de las firmas al contestar el traslado de la documental y en audiencia confesional, sin brindar explicación alguna, lo que evidencia una conducta contraria a la buena fe procesal. Destaca que dicha negativa fue desvirtuada por la pericia caligráfica, que concluyó que todas las firmas pertenecen a la trabajadora.

En ese contexto, entiende que la desestimación de las planillas, sin valoración conforme a la sana crítica, configura un exceso de rigor formal contrario al principio de primacía de la realidad.

Añade que tales instrumentos resultan determinantes, en tanto el informe contable —que los analizó junto con recibos y transferencias— concluyó que no existen diferencias salariales e incluso determinó un pago en exceso, señalando además que la discusión sobre la jornada deviene estéril, pues el perito consideró una jornada de 44 horas semanales.

3. a 2) La recurrente también cuestiona la desestimación de los pagos instrumentados mediante recibos no oficiales firmados por la actora. Afirma que la sentencia incurre en un vicio de fundamentación al rechazar los recibos de pago con argumentos dogmáticos, citando normas que no corresponden a tema (arts. 153 a 155 L.C.T., relativos a vacaciones) y transcribiendo un texto del art. 156 LCT que no existe en todo el ordenamiento legal. Indica que otro error grave de la sentencia es que omitió aplicar el art. 142 de la L.C.T., que prevé justamente lo contrario a lo resuelto, al establecer que los recibos que no reúnan las formalidades deben ser apreciados por los jueces en conjunto con las demás pruebas producidas en la causa.

Agrega que los recibos están firmados por la trabajadora y su autenticidad fue confirmada por la pericia caligráfica y que la sentencia omite ponderar que en la propia demanda se reconoció la percepción de haberes al reclamar diferencias salariales, incurriendo así en una contradicción lógica.

Asimismo, refiere que la prueba testimonial corroboró la modalidad de pago, toda vez que la testigo <Persona 3> indicó que percibía pagos en efectivo; la testigo <Persona 4> manifestó que firmaban recibos; y los testigos <Persona 7>, <Persona 8> y <Persona 10> coincidieron en que los pagos se realizaban mediante transferencias y recibos comunes.

Destaca también que la relación laboral se encontraba inicialmente no registrada, circunstancia reconocida por ambas partes, lo que explica, a su entender, la utilización de recibos simples, sin que ello implique su invalidez. Señala que la sentencia omite valorar esta realidad y desconoce precedentes de esta Cámara de Apelaciones que fueron invocados por su parte, que admiten la eficacia probatoria de tales instrumentos en conjunto con el resto de la prueba, vulnerándose de este modo el deber de motivación y razonabilidad.

3. a 3) Argumenta también que la sentencia no valoró el informe pericial caligráfico, el cual examinó numerosas firmas y concluyó categóricamente que todas pertenecen a la

trabajadora, sin haber sido impugnado. Sostiene que dicha omisión vulnera las reglas de la sana crítica y desconoce una prueba determinante, así como la conducta procesal mendaz de la actora, quien negó reiteradamente sus firmas.

Afirma que tampoco se valoró el informe pericial contable, el cual concluyó que no existen diferencias salariales y que incluso se registró un pago en exceso a favor de la actora, dictamen que no fue impugnado. Señala que la omisión de su tratamiento afecta el debido proceso, el principio de congruencia y el derecho de propiedad, al sustentarse la condena en premisas que no reflejan la realidad acreditada. Agrega que, de considerarse dicho informe, caería también la injuria invocada como fundamento del despido indirecto.

Concluye que la sentencia prescinde sin causa de prueba relevante —documental, testimonial y pericial—, incurriendo en una valoración parcial, dogmática y excesivamente formalista, por lo que solicita su revocación, con adecuada ponderación de todos los elementos probatorios, a fin de rechazar las diferencias salariales reclamadas.

3. b) Condena injustamente al pago de las indemnizaciones por un despido improcedente.

En segundo lugar, se agravia de que se haya tenido por justificado el despido indirecto en que se colocó la actora. Sostiene que la supuesta injuria carece de sustento fáctico y jurídico, en tanto del último informe pericial surge que no existe diferencia salarial alguna.

Dice que es evidente que frente al reconocimiento y pago de diferencias salariales efectuado mediante carta documento de fecha 30/11/2023 –en referencia al pago de $ 1.148.887,46- lo que debió hacer la trabajadora es regresar a laborar o reclamar sin abusos y en forma expresa lo que consideraba aún incumplido.

Invoca precedentes de la Sala A y B de esta Cámara de Apelaciones en apoyo de su postura, referidos a que la falta o mora en el pago de haberes no configura automáticamente injuria grave, debiendo analizarse conforme criterios de causalidad, oportunidad y proporcionalidad; que no cualquier diferencia o atraso habilita la ruptura del vínculo; y que debe privilegiarse un análisis casuístico.

Alega que debe rechazarse la situación de despido en el que abusivamente se colocó la trabajadora, dado que nunca reclamó lo que “realmente” correspondía, sin abusos y con buena fe, y no haber ponderado la respuesta de la empresa, esto es, el reconocimiento y pago de las diferencias salariales y de registración.

En relación a la falta de registración, sostiene que tampoco configura injuria suficiente, en tanto la trabajadora intimó en los términos del art. 11 de la Ley 24.013 pero no respetó el plazo de 30 días allí previsto para que el empleador regularice la situación. De ello deriva que el despido se encuentra mal configurado, puesto que no existió intimación previa eficaz.

Agrega que existe una incongruencia insalvable al intimar por una normativa (Ley 24.013) pero luego pretender ampararse en otra (Ley 25.323), por tratarse de regímenes con requisitos, efectos y presupuestos distintos.

En cuanto a los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323 y 80 LCT alega que la sentencia parte de una premisa incorrecta al considerar que la relación se encontraba deficientemente registrada, pues según indica no se acreditó ni una fecha de ingreso distinta mediante prueba testimonial idónea ni diferencias salariales, remitiéndose en este último aspecto a lo desarrollado en el agravio anterior.

Añade que debe considerarse que al momento de los hechos se hallaba vigente el Decreto 70/2023, que introdujo modificaciones en materia de registración y extinción laboral. Sostiene que la existencia de un contexto normativo incierto impide presumir mala fe del empleador y refuerza la posibilidad de eximición prevista en el art. 2, Ley 25.323. Destaca además que, frente a la intimación, procedió a registrar la relación laboral, conforme surge de la documental y de la respuesta de AFIP, circunstancia que pide sea tenida en cuenta.

Por todo ello, requiere la revocación de la sentencia en cuanto admite la procedencia del despido indirecto y las indemnizaciones derivadas, así como las costas impuestas, en tanto, según sostiene, no existió fundamento fáctico ni jurídico suficiente que justifique la decisión.

4) Tratamiento de los agravios.

4.1) Reseñados los antecedentes, e ingresando al tratamiento del primer agravio por el cual se cuestionan las diferencias salariales, comienzo por señalar que arriban firmes a esta Alzada los siguientes extremos: 1) que la actora se desempeñó para la demandada en el establecimiento denominado “<Lugar 1>”, ubicado en Playa Unión; 2) que la demandada registró tardíamente la relación laboral, figurando inicialmente la actora como asociada de la “<Persona 11>.”, para luego registrar correctamente el vínculo a partir del 18/01/2023; 3) que la actora desempeñó tareas correspondientes a la categoría “Asistente Geriátrico”, conforme el art. 7 del CCT 122/75.

En cuanto a la jornada laboral, la actora alegó trabajar jornada completa (de 14 a 22 hs) de lunes a lunes, con un franco semanal y la demandada lo negó, esgrimiendo que <Persona 1> a veces trabajaba jornada completa y a veces en jornada reducida.

En el dictamen pericial efectuado por <Persona 12> de fecha 3/7/2025 por ID 1972454, se liquidó el salario en base a jornada completa (computando una jornada máxima de 8 horas por día y 44 horas por semana) y respetando el horario de trabajo que surge de las planillas horarias (ver respuesta punto 5 de la actora y punto 1 de la demandada).

La demandada impugnó dicho dictamen alegando que se incurrió en un error al considerar que la jornada normal sería de 44 horas semanales, sosteniendo que era contrario a lo dispuesto en el art. 14 del CCT Nro. 122/75 (Sanidad, Clínicas y Geriátricos),

entendiendo que dicha norma establece que la jornada normal es la fijada por la ley 11.544, que determina una jornada máxima de 48 hs. y que solo prevé excepciones expresas y taxativas para determinadas categorías, entre la que no se encuentra la de “Asistente Geriátrico”. Por ello, sostuvo que la conclusión pericial que toma como base una jornada semanal de 44 horas para el cálculo de horas extras o cualquier otro concepto relacionado con el tiempo de trabajo es equivocada.

En el informe pericial complementario presentado a pedido e insistencia de la demandada (ID 1998067, de fecha 4/8/2025) <Persona 12> reliquidó las posiciones mensuales sobre la base de una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 hs. semanales (192 horas mensuales), aunque ratificó lo declarado en el primer dictamen pericial respecto a que la jornada laboral correcta es de 8 horas diarias y 44 semanales conforme el CCT Nro. 122/75.

La sentencia, como antes reseñé, estableció que debía considerarse jornada completa, ya que la demandada no logró acreditar la jornada reducida (tiempo menos a 2/3 de la jornada normal) y que de acuerdo al CCT la misma es de 44 horas semanales. Luego, determinó las diferencias salariales con remisión al primer dictamen pericial efectuado por <Persona 12> (de fecha 3/7/2025 por ID 1972454), apartándose únicamente en lo que respecta a los pagos considerados.

La apelante alega, en primer lugar, que se rechazaron las planillas horarias presentadas por su parte, que dice debieron ser consideradas para determinar la existencia o no de las diferencias salariales y, en su caso, su verdadera cuantía. Manifiesta, además, que resulta estéril la discusión de la jornada porque el perito consideró 44 horas semanales para liquidar, conforme surge del acápite I a del informe de fecha 4/8/2025.

Como puede verse el agravio relativo a la falta de consideración de las planillas horarias resulta general y dogmático, y no se condice con las constancias de la causa, dado que en la pericia de fecha 3/7/2025 –en la cual se sustenta la sentencia- se dijo expresamente que para la liquidación de las remuneraciones se respetaba el horario de trabajo que surge de las planillas horarias.

En cuanto a la jornada, debo decir que arriba firme a esta instancia, por falta de agravio, la decisión de computar jornada completa considerando como tal 8 horas diarias y 44 semanales (176 mensuales), conforme los argumentos dados en la sentencia referidos a la correcta interpretación de lo dispuesto en el art. 14 del CCT Nro. 122/75 y que no vienen rebatidos.

Así lo considera el propio apelante al decir en la expresión de agravios que es estéril la discusión de la jornada, aunque se equivocó al expresar que el perito tomó la jornada de 44 horas semanales en la liquidación presentada con el informe de fecha 4/8/2025, ya que allí liquidó en base a 48 semanales (a pedido de la demandada) pero ratificando su postura de

que lo correcto era liquidar en base a una jornada máxima de 44 hs semanales, tal como lo hizo en la primera pericia.

Dicho ello, adelanto que propondré receptar la segunda parte del agravio, relativo al desconocimiento de los recibos oficiales. Ello así pues de la valoración conjunta de la prueba producida, conforme las reglas de la sana crítica, consistente en: i) recibos no oficiales —cuya firma fue atribuida a la actora de conformidad con lo dictaminado por la perito caligráfica mediante ID 1748780—; ii) transferencias bancarias; iii) prueba testimonial, informativa y pericial contable, autoriza a tener por acreditada la existencia de pagos efectuados por la demandada a favor de la trabajadora, en la medida en que tales extremos han quedado demostrados de manera fehaciente.

En efecto, de la pericia caligráfica practicada en autos surge que las firmas insertas en los recibos Nros. <Archivo 1> pertenecen efectivamente a la actora, lo que autoriza a considerar que los pagos alegados por la demandada fueron realmente percibidos por la trabajadora (conf. art. 314 del CCC).

Por otro lado, tal como referí al votar en un precedente análogo al aquí examinado seguido contra la misma empleadora, cuando se trata de acreditar pagos salariales, si bien el art. 138 de la LCT impone que el pago de remuneraciones se instrumente mediante recibo firmado por el trabajador y ajustado, en cuanto a su forma y contenido, a las exigencias previstas en los arts. 139 y 140, el art. 142 de dicho cuerpo normativo dispone expresamente que "*los jueces apreciarán 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*" (mi voto, SDL 65/2025, CAT, Sala A).

En el caso, tratándose de una relación laboral que la propia empleadora reconoció mantener sin registración durante un período, desconocer el efectivo ingreso al patrimonio de la trabajadora de las sumas que surgen de los recibos informales firmados por ella y de las transferencias bancarias acreditadas implicaría apartarse de la verdad jurídica objetiva y convalidar un supuesto de abuso del derecho y enriquecimiento sin causa, vedados por el ordenamiento jurídico (arts. 10 y 1794 del CCCN).

Resolver de este modo no importa desconocer el orden público laboral ni el principio protectorio que informa la materia, sino, por el contrario, aplicarlos conforme a su verdadera finalidad y en armonía con el resto del sistema normativo (arts. 1, 2 y 3 del CCCN).

En igual sentido, la jurisprudencia ha sostenido que: "*Si se parte de la existencia de pagos 'en negro' o al margen de lo que figuraba en las registraciones, corresponde imputarlos en relación con la tarea y jornada efectivamente desarrollada. De otro modo se estaría convalidando una solución injusta, en tanto se darían por realmente efectuados pagos salariales fuera de los recibos regulares, mientras que por el otro se los estaría*

marginando como cancelatorios de créditos correspondientes a la labor mensual, como si no hubieran existido" (CNAT, 30/09/2004, "Villanueva Marcelino R. c/ Lavadero Bolívar S.A. s/ Despido", publicado en SAIJ SUE0012249).

En sentido concordante, esta Alzada ha señalado que: *"...desconocer la recepción y correspondiente ingreso al patrimonio del trabajador de tales importes parciales, cuya acreditación emana —reitero— de la 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 consignado en los recibos simples; o bien, de las sumas que obran en las constancias del <Persona 13> correspondientes al giro postal remitido al actor, comportaría sin lugar a dudas no solo un apartamiento de la verdad jurídica objetiva sino también amparar un enriquecimiento incausado que no puede verse propiciado en esta instancia jurisdiccional bajo el ropaje de responder al principio protectorio laboral*" (CAT, Sala B, SDL 17/2010).

Por lo expuesto, corresponde concluir que deben computarse los pagos instrumentados en recibos simples y, en consecuencia, reconocer las diferencias salariales por el período enero 2023 a diciembre 2023 como las determinó el perito contador <Persona 12> en la liquidación practicada por en el Anexo 1 ID 1972454, por un total de $ 1.553.630,58, dejando sin efecto la efectuada en la sentencia.

Asimismo, sobre el monto así determinado, corresponde detraer como pago a cuenta el importe transferido por la accionada por la suma de $ 1.148.887,46, conforme al mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuesto por la Magistrada de primera instancia.

4.2). Pasando al análisis del despido, la injuria invocada por la trabajadora -conforme surge del telegrama remitido en fecha 27/11/2023- consistió en: 1) la regularización de la situación laboral; 2) la falta de pago de los haberes correspondientes a los meses de septiembre y octubre de 2023 y SAC 1ra. cuota proporcional 2023; y 3) el pago de diferencias salariales desde la fecha de ingreso, manifestando que se le abonó hasta agosto de 2023 la suma de $ 88.000 por mes. Asimismo, mediante dicha pieza postal intimó a la empleadora para que, en el plazo de treinta días, registrara la relación laboral desde la fecha real de ingreso —13/01/2023— conforme la categoría laboral "Asistente Geriátrica" prevista en el CCT 122/75, denunciando una jornada de trabajo de 14:00 a 22:00 hs., de lunes a lunes, con un franco semanal.

La demandada le respondió en fecha 30/11/2023, expresando que por un error administrativo no había sido dada de alta oportunamente, procediendo a rectificar tal situación e informando que, dentro del plazo legal, registraría la relación laboral con fecha de ingreso 18/01/2023; categoría invocada, remuneración de convenio en función de la jornada y horario laboral.

Sin perjuicio de ello, rechazó: 1) que solo perciba el monto fijo mensual de $ 88.000 que denuncia; 2) que la fecha de ingreso haya sido el día 13/01/2023; y 3) que haya laborado durante el mes de octubre.

Asimismo, le comunicó haber detectado diferencias salariales a su favor, las cuales detalló expresamente, junto con la existencia de diferencias correspondientes al SAC, informando que procedería a abonarlas mediante transferencia bancaria.

Finalmente, la intimó a reintegrarse a sus tareas habituales dentro del plazo de dos días, bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo.

La trabajadora le respondió dándose por despedida en los siguientes términos: "*Atento el tenor de su carta-documento <Archivo 2> y que en la misma desconoce que la suscripta haya trabajado en el período de octubre/2023, que nada dice sobre adeudar el SAC/2023 (1era cuota proporcional), que desconoce el monto fijo mensual que esta parte denunció como que cobraba, que desconoce mi fecha de ingreso real, que desconoce los días trabajados (Ud. dice que trabajé menos días), que desconoce mi jornada laboral y el horario trabajado, que desconoce la cantidad real de horas extras y feriados nacionales y provinciales trabajados, que su pago es parcial, considérome despedida por su culpa…".*

Finalmente, la demandada le respondió en términos sustancialmente análogos a los vertidos en su anterior misiva.

Reseñado el intercambio epistolar, propicio al Acuerdo receptar el agravio y revocar la sentencia en este punto, por no encontrar configurada una injuria de entidad suficiente que justifique la decisión rupturista de la trabajadora.

Ello así dado que la demandada, frente a la intimación, reconoció de manera inmediata la existencia de la relación laboral, procedió a su registración conforme las condiciones reclamadas y abonó las diferencias salariales que consideró adeudadas, detallándolas e imputándolas expresamente, lo que evidencia voluntad de cumplimiento y de preservación del vínculo laboral.

Frente a ello, la trabajadora igualmente se consideró despedida, invocando la existencia de deuda salarial por el mes de octubre de 2023 y Sac 2023 primer período; el desconocimiento del monto mensual cobrado; de los días efectivamente trabajados y de la jornada laboral denunciada.

Es dable destacar que la primera cuota del SAC 2023 fue reconocida por la accionada; que el monto denunciado como percibido por la trabajadora quedó desacreditado conforme lo resuelto en el agravio anterior y que las diferencias salariales prosperan parcialmente y básicamente por la consideración de una jornada semanal máxima según Convenio de 44 hs. en vez de las 48 hs. alegada por la demandada, cuestión que no fue planteada expresamente en el intercambio epistolar.

Cabe recordar que el principio de conservación del contrato impone agotar las posibilidades de subsistencia del vínculo, de modo tal que la trabajadora, al considerarse despedida inmediatamente después de recibir la respuesta de su empleadora, actuó de manera precipitada y desproporcionada, contrariando el deber de buena fe contractual. Ello, por cuanto no todo incumplimiento del empleador justifica la ruptura del contrato de trabajo, sino únicamente aquellos de tal gravedad que razonablemente impidan la prosecución del vínculo laboral (arts. 10 y 242 LCT).

Conforme señalé al emitir mi voto en la SDL N° 65/2025 de la Sala A, no es la mora en el pago de las remuneraciones lo que autoriza por sí sola la rescisión del contrato de trabajo, sino el carácter injurioso que pueda revestir la negativa del empleador a cumplir con su obligación o la magnitud del incumplimiento incurrido. La injuria debe poseer una gravedad tal que torne inexigible la continuidad de la relación laboral, circunstancia que debe evaluarse no de manera aislada, sino ponderando integralmente las circunstancias fácticas del caso.

En tal sentido, dicha Sala A sostuvo que: "*Ha de recordarse que si bien en principio el pago insuficiente de remuneraciones injuria los intereses del trabajador, no necesariamente constituye justa causa que legitime el despido indirecto, ya que la valoración de la injuria invocada ha de efectuarse teniendo en cuenta, entre otros parámetros, el de proporcionalidad*" (esta Alzada, Sala A, SDL 7/2017, SDL 37/00, SDL 21/01 y SDL 45/01).

De igual manera, la Sala B de esta Cámara también señaló que: *"...es pertinente rememorar qué es lo que se entiende por 'injuria'. En general, como tal se entiende a todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta los intereses legítimos de la otra y que, para justificar la ruptura del contrato, debe revestir especial gravedad. Es decir, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la subsistencia del vínculo (...) debe privilegiarse la prosecución del contrato, máxime cuando la trabajadora gozaba de otros medios para perseguir el reconocimiento y cobro de sus haberes íntegros sin necesidad de llegar al desahucio*" (SDL N° 92/2023, con cita al STJ de Córdoba, Sala Laboral, 15/08/2000, "Maldonado, José L. c/ Bustamante, José S. y otro", L.L.C. 2001-173; Cámara de Apelaciones del Trabajo de Resistencia, Sala I, 03/06/2010, "Pamies, Guillermo M. c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G. y/o quien resulte responsable", L.L. Litoral 2010 —octubre—, 1011, cita online AR/JUR/31147/2010).

De tal modo, a mi juicio, el incumplimiento atribuido a la demandada no reviste una magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato consagrado en el art. 10 de la LCT, especialmente si se considera que la trabajadora contaba con vías idóneas para reclamar el reconocimiento y cobro de los créditos que entendía

adeudados sin necesidad de colocarse en situación de despido indirecto (conf. SCBA, RC J 3261/14; CNTrab., Sala I, RC J 15905/13 y RC J 10565/12; íd., Sala VIII, RC J 3228/07).

En consecuencia, atendiendo al contexto en el que se produjo la ruptura del vínculo laboral, cabe concluir que el despido dispuesto por la actora careció de justa causa y que, por ende, no corresponde hacer lugar al pago de las indemnizaciones derivadas del distracto.

5) **Conclusión.**

En virtud de todo lo expuesto, propongo revocar parcialmente la sentencia apelada, dejando sin efecto las indemnizaciones derivadas del despido y disminuir el monto reconocido por diferencias salariales, quedando determinadas conforme la liquidación practicada por el perito contador <Persona 12> en el Anexo 1 ID 1972454, por un total de **$ 1.553.630,58**, dejando sin efecto la practicada en la sentencia.

Sobre el monto así determinado, corresponde detraer como pago a cuenta el importe transferido por la accionada por la suma de **$ 1.148.887,46,** conforme al mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuestos por la Magistrada de primera instancia.

Atento la forma en que se resuelve la cuestión, teniendo en cuenta que únicamente prospera parcialmente el reclamo por diferencias salariales mientras que se rechaza el despido indirecto y los rubros consecuentes, sopesando tanto la importancia jurídica como la incidencia económica de las pretensiones, propicio distribuir las costas de ambas instancias en un 90% a cargo de la actora y en el 10% restante a la demandada (cfr. arts. 72 y 282 del CPCCN, de aplicación supletoria).

En cuanto a los honorarios profesionales de primera instancia, propongo readecuarlos en un 11%, para el letrado apoderado de la actora, Dr. <Persona 16> y en un 18%, en conjunto, para los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, letrados apoderados de la demandada; ambos porcentajes incluyen el plus procuratorio y deberán calcularse sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo regular los honorarios de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en la suma equivalente a 5,40 % 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.

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión **PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.**

A LA PRIMERA CUESTION, el Dr. Diego FERREYRA expresó:

1.- En los términos del artículo 2° de la Ley V N° 203 que habilita al magistrado a remitirse a los antecedentes ya reseñados, y a fin de evitar reiteraciones, adhiero y comparto lo expuesto por la Magistrada que me precedió en el voto en los puntos 1), 2) y 3) de su

voto, conteniendo el mismo una descripción precisa de la Sentencia Definitiva recurrida, como de los agravios y sus contestaciones.

2.- Dando cumplimiento con lo establecido en el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut, por coincidir en forma total con lo resuelto con la Dra. Cordón Ferrando, comparto y adhiero al tratamiento de los agravios y conclusiones expresadas en los puntos 4) y 5) de su voto.

3.- Solo a mayor abundamiento de los sólidos fundamentos expuestos en el voto que me precede, añadiré las siguientes consideraciones.

3.1- Con relación a la primera parte del primer agravio adhiero a que la impugnación formulada por el recurrente respecto de la falta de consideración de las planillas horarias resulta dogmática y general. Ello dado que la Sentencia recurrida específicamente hizo referencia a éstas cuando efectuó la liquidación de las remuneraciones, donde se respetaba el horario de trabajo que surgía de las mismas.

Asimismo, llega firme a la Alzada la extensión de la jornada de trabajo dispuesta por la Jueza de primera instancia (esto es 8 horas diarias o 44 semanales), por lo que esta porción del recurso relacionado debe ser declarado desierto.

3.2- Distinta solución corresponde asignar a la segunda parte del agravio. Entiendo, al igual que mi colega de Sala, que asiste razón a la recurrente al sostener que la sentenciante omitió valorar prueba decisiva y fundamental para la litis. No valoró debidamente la prueba documental de recibos acompañados por la demandada, que juntamente con otra prueba documental (constancias de transferencias bancarias, planillas de horario), testimonial, científica (pericial contable y pericial caligráfica) e informativa (en particular al Banco Patagonia) imponen una conclusión distinta a la resuelta en la instancia de grado.

Dado el desconocimiento de la actora de las firmas a ella atribuidas, se ordenó y produjo la prueba caligráfica. De las conclusiones del perito —no impugnadas— surge que las firmas insertas en las planillas horarias y, especialmente, de los recibos números <Archivo 1> pertenecen efectivamente a la actora. Como consecuencia de ello, debo tener por cierto que los pagos invocados y documentados en ellos han sido efectivamente realizados. Es de aplicación el artículo 314 del CCyC, que dispone que: "*El reconocimiento de la firma importa el reconocimiento del cuerpo del instrumento privado. El instrumento privado reconocido, o declarado auténtico por sentencia, o cuya firma está certificada por escribano, no puede ser impugnado por quienes lo hayan reconocido, excepto por vicios en el acto del reconocimiento. La prueba resultante es indivisible. El documento signado con la impresión digital vale como principio de prueba por escrito y puede ser impugnado en su contenido*".

También tengo en consideración que se ha acreditado en autos la efectiva realización de transferencias bancarias a cuentas de titularidad de la actora. Ello demuestra el ingreso efectivo del dinero a su patrimonio. Y vale señalar que la propia Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) refiere que "*la documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago*" (art. 125).

En cuanto a los recibos acompañados por la recurrente, el artículo 142 de la LCT específicamente autoriza a los jueces a apreciar su eficacia probatoria.

De tal modo, valorando conjuntamente los referidos recibos, las planillas horarias y la transferencia bancaria acreditada mediante prueba informativa dirigida al <Persona 17>, la prueba testimonial, pericial caligráfica y pericial contable, corresponde tener por cierto que las sumas allí indicadas ingresaron efectivamente al patrimonio de la actora -y que a su vez se adecuan a los pagos que correspondían a las jornadas laborales referidas en las planillas horarias que también llevan su firma.

No puedo entonces compartir la valoración probatoria realizada por la Magistrada de grado, quien descartó la eficacia probatoria de los recibos por no reunir los requisitos de los arts. 138 a 140 LCT. Con ese razonamiento se apartó de la verdad jurídica objetiva, habilitando un enriquecimiento incausado a favor de la actora, lo cual se encuentra expresamente vedado por los arts. 10 y 1794 del CCyC.

Como correctamente precisó la Dra. Cordón Ferrando en su voto, lo anterior no implica de ningún modo relativizar el principio protectorio laboral, sino que importa la adecuada aplicación conforme a su genuina finalidad, o sea, tutelar derechos sin consagrar ventajas indebidas contrarias a la buena fe y a la justicia material.

En razón de ello coincido en que los pagos acreditados deben imputarse a haberes devengados, resultando procedente el reconocimiento de las diferencias salariales determinadas por el perito (ID 1972454) por el período enero a diciembre de 2023 por un total de $1.553.630,58, dejando sin efecto la liquidación practicada en la Sentencia.

Asimismo, del monto resultante corresponde detraer la suma de $1.148.887,46 emergente de los recibos reconocidos precedentemente, utilizando el mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuesto en la instancia de grado.

Finalmente, respecto de este punto, tal como lo expusiera la Dra. Cordón Ferrando, las diferencias salariales corresponden a los cálculos efectuados en la primera de las pericias contables que obran en autos. Ello en razón de que la misma fue realizada conforme la jornada legal de trabajo de 44 horas semanales, y no 48 horas como fue elaborada la segunda.

3.3.- En lo que respecta al segundo agravio, señalo que el artículo 10 LCT específicamente fija un principio aplicable a ambas partes de la relación laboral, tanto empleado como empleadora. Siendo un principio, orienta en general la disciplina y es el

producto de una valoración social con vocación de permanencia y universalidad (conf. Eckermann, “Ley de Contrato de Trabajo – Comentada” – Editorial Rubinzal Culzoni, Edición 2016, Tomo I, pág. 140 y ss).

Bajo ese prisma, no puedo más que coincidir con la Magistrada preopinante en que la decisión rupturista de la trabajadora fue injustificada.

Estando frente a un despido indirecto, el art. 242 LCT autoriza a cualquiera de las partes a denunciar el contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria. Pero no cualquier injuria habilita el distracto, sino solo aquellas que, por su gravedad, no permitan la prosecución del vínculo.

Por su lado, el art. 243 del mismo cuerpo normativo establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador (art. 246 LCT), deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. No se admite -ante la demanda que promoviere la parte interesada- la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones referidas.

Siguiendo a Raúl Horacio Ojeda, la impronta de los artículos 10 y 63 de la LCT le imponen a las partes unidas por un contrato de trabajo que agoten sus recursos en pos de posibilitar la continuidad del contrato conforme a lo que es debido. Debe dársele la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que es deseable—imperativos legales, convencionales y contractuales— (Raúl Horacio Ojeda, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal-Culzoni, 2da edición, año 2011, tomo III, páginas 463 y 464).

Por ello, la Jurisprudencia ha dicho que “*...no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquellas conductas o incumplimientos que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo. (...) Es una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos*” (cfr. CAT, Sala B, SDL N° 28/2020 con cita a Ackerman, Mario y De Virgilis, Miguel A., en “La reacción frente a la injuria (requisitos de validez)”, en L.T. XXX-777).

Analizando la plataforma fáctica del caso, del intercambio telegráfico entre las partes surge que:

1°) la intimación de la actora de fecha 27/11/2023 para que regularizara su situación laboral, abonara los haberes de septiembre y octubre de 2023 con más el SAC proporcional y abonara las diferencias salariales;

2°) la respuesta del empleador reconociendo la relación laboral donde procedería a su registración en las condiciones reclamadas y pagó las diferencias salariales que consideraba

procedentes —aunque rechazando la fecha de ingreso invocada por la trabajadora y que hubiera trabajado en el mes de octubre—.

3°) la decisión de considerarse despedida por parte de la trabajadora.

No puede haber duda de que la conducta del empleador fue guiada en mantener el vínculo laboral vigente: reconoció la irregularidad en el registro de la relación y prometió regularizarla en el plazo previsto por la norma.

La injuria -para ser tal- debe impedir la continuidad del vínculo laboral. No cualquier incumplimiento puede habilitar su ruptura. No existe injuria si la actora, frente al allanamiento a la utilización de un plazo legal para el cumplimiento (obligación de registro), se considera despedida.

De tal modo concluyo, al igual que la Dra. Cordón Ferrando, que la conducta desplegada por la demandada no constituyó una injuria de entidad suficiente que impidiera la prosecución del vínculo. Por el contrario, la decisión rupturista de la trabajadora resultó desproporcionada y carente de causa que lo justifique.

En forma reciente la Sala I de la CNAT señaló que "*El principio de conservación del contrato impone privilegiar soluciones menos lesivas frente a conflictos susceptibles de subsanación por otras vías. En ese marco, la opción por la ruptura inmediata del contrato aparece desproporcionada. Por todo lo expuesto, no habiendo mediado, en el caso, un incumplimiento contractual relevante ni una conducta objetivamente lesiva por parte de la empleadora que altere la esencia del vínculo, corresponde concluir que la ruptura decidida por la actora carece de causa justificada*" (CNAT, Sala I "C, A. M. c/ Compañía Argentina de Prestaciones y Servicios S.A. y otro s/ despido" Causa Nro. 57158/2015/CA, publicado en "Diario Judicial" en fecha 20/01/2026).

Por todo lo expuesto, acuerdo en hacer lugar al agravio.

4.- Conclusión:

En razón de todo lo expuesto, y en plena coincidencia con lo expresado en el primer voto por la Dra. Cordón Ferrando, comparto la decisión de revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de: 1) dejar sin efecto las indemnizaciones vinculadas al despido por considerarlo injustificado; 2) disminuir el monto reconocido por diferencias salariales, conforme la liquidación practicada en la pericia contable obrante en ID 1972454 en la suma de $1.553.630,58, quedando sin efecto la practicada en la sentencia recurrida. Al monto consignado precedentemente deberá deducirse –conforme mecanismo ya previsto en la instancia de grado- la suma de $1.148.887,46.

También acuerdo en que corresponde distribuir las costas de ambas instancias en un 90% a cargo de la actora y en el 10% restante a la demandada, sopesando la incidencia económica y jurídica de las pretensiones que prosperan y se rechazan en el resultado del juicio, conforme arts. 72 y 282 CPCC, de aplicación supletoria.

Por último, coincido con la Dra. Cordón en la propuesta regulatoria de los honorarios por las tareas desarrolladas en ambas instancias.

Por lo expuesto, a la primera cuestión, me expido **PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.**

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

A.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto las indemnizaciones derivadas del despido y disminuir el monto reconocido por diferencias salariales, quedando determinadas conforme la liquidación practicada por el perito contador <Persona 12> en el Anexo 1 ID 1972454, por un total de **$1.553.630,58**, dejando sin efecto la practicada en la sentencia.

Sobre el monto así determinado, corresponde detraer como pago a cuenta el importe transferido por la accionada por la suma de **$1.148.887,46,** conforme al mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuestos por la Magistrada de primera instancia.

B.- IMPONER las costas de ambas instancias en un 90% a la actora y en un 10% a la demandada.

C.- READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 16>, en el 11 % y los de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 18 %, en ambos casos del monto del proceso.

D.- REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 5,40 % del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. A LA SEGUNDA CUESTION, el Dr. Diego FERREYRA expresó: Atento al acuerdo alcanzado, la resolución a dictar es la siguiente:

A.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto las indemnizaciones derivadas del despido y disminuir el monto reconocido por diferencias salariales, determinándose el monto conforme la liquidación practicada por el perito contador <Persona 12> en el Anexo 1 ID 1972454, por un total de $1.553.630,58, dejando sin efecto la practicada en la sentencia.

Sobre el monto así determinado, corresponde detraer como pago a cuenta el importe transferido por la accionada, equivalente a $1.148.887,46, utilizando el mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuestos por la Magistrada de primera instancia.

B.- IMPONER las costas de ambas instancias en un 90% a la actora y en un 10% a la demandada.

C.- READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 16>, en el 11 % y los de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 18 %, en ambos casos del monto del proceso.

D.- REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 5,40 % del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; **RESUELVE:**

A.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto las indemnizaciones derivadas del despido y disminuir el monto reconocido por diferencias salariales, quedando determinadas conforme la liquidación practicada por el perito contador <Persona 12> en el Anexo 1 ID 1972454, por un total de **$1.553.630,58**, dejando sin efecto la practicada en la sentencia.

Sobre el monto así determinado, corresponde detraer como pago a cuenta el importe transferido por la accionada por la suma de **$1.148.887,46,** conforme al mecanismo de imputación y cálculo de intereses dispuestos por la Magistrada de primera instancia.

B.- IMPONER las costas de ambas instancias en un 90% a la actora y en un 10% a la demandada.

C.- READECUAR los honorarios de primera instancia, fijando los del Dr. <Persona 16>, en el 11 % y los de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 18 %, en ambos casos del monto del proceso.

D.- REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los Dres. <Persona 14> y <Persona 15>, en conjunto, en el 5,40 % del monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E.- Regístrese, notifíquese y devuélvase..

Suscripta digitalmente por:

Florencia CORDÓN FERRANDO

Diego Eduardo FERREYRA

Registrada como sentencia definitiva N° 23 /2026 SDL.

Ricardo Fabián GRIFFITHS (Secretario)