En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dra. Graciela Mercedes García Blanco, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la Sra. jueza de Cámara Dra. M. Fernanda Zanatta, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"S. O., M. N. c/ C. DE A. I. A. M., S. Y D. s/ SUMARIO –Cobro de pesos-", Expte. nro. 323/19,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (Expte. nro. 260/16), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs.330), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dra. M. Fernanda Zanatta y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 304/311vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Contra tal sentencia Definitiva nro. 43/2019 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción, obrante a fs. 304/311 se alzó la parte demandada mediante recurso de apelación interpuesto a fs. 316 concedido a fs. 317, viniendo en consecuencia a mi decisión en primer orden.

La sentencia definitiva recurrida hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. M. N. S. O., en

consecuencia condenó a la C. DE A. I. A. M. S. Y D. a hacer entrega en el plazo de 10 días del certificado de trabajo, constancia documentada del ingreso de los aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales y formulario PS.6.2, como también a abonar en idéntico plazo- la suma de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS ($253.825,84), descontándose a las remuneraciones adeudadas el importe abonado por la empleadora de $28.257,80 el que será imputado primero a intereses y luego a capital con más los intereses fijados a la tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago. Impuso las costas al demandado. Reguló los honorarios profesionales.

A fs. 318/322 y vta. fundó el recurso de apelación la demandada, cuya respuesta obra glosada a fs. 324/325 y vta.

Agravios:

a) La nulidad e inconstitucionalidad de los acuerdos paritarios.

Le genera agravio en primer término la decisión de la magistrada en tanto, basada en el concepto amplio de salario, considera que todo pago originado en la relación laboral tiene naturaleza remuneratoria y en línea con ello declara la inconstitucionalidad del acta acuerdo no remunerativo 2.016, no remunerativo antigüedad, no remunerativo presentismo y no remunerativo zona, disponiendo que los incrementos abonados a la actora por tales conceptos adquieren el carácter de remuneratorios.

Critica que la sentenciante omitiera analizar lo expuesto por la accionanda al contestar demanda respecto que las sumas de tal acuerdo no tuvieron naturaleza salarial, pues no tuvieron su origen en la contraprestación propia del contrato sino que tienen que ver con la relación de trabajo.

Argumenta que las sumas abonadas por los conceptos de que se trata no tuvieron que ver con el incremento o disminución en la fuerza de trabajo del dependiente; sosteniendo que las percibió por la sola condición de formar parte del contrato de trabajo.

Por otra parte sostiene que de los términos de la demanda, no surge de ningún modo una crítica concreta y razonada respecto monto del salario que percibió la actora. Señala que la actora no invocó que el mismo fuera insuficiente para procurar su subsistencia y la de su grupo familiar, mucho menos que no constituya una justa retribución por las tareas cumplidas, y que sólo se alza queriendo quitar toda fuerza vinculante y obligatoria a ciertos acuerdos paritarios suscriptos por las diversas entidades representativas del sector, que le han generado importantes mejoras económicas en sus ingresos y que han recibido la homologación de la autoridad administrativa a quién la ley otorga dichas facultades.

Dice que ni en la demanda ni en la sentencia se justificó la hipótesis según la cual el total de lo que regularmente percibía la trabajadora era salario puro, como para dotar de tal condición a los adicionales de que trata.

Agrega que tampoco se desvirtuó lo que se dijo en la contestación de demanda argumentando minuciosa y desmesuradamente que dada la insuficiencia de rubros salariales -con prueba al respecto- necesariamente los rubros no remunerativos debían participar de naturaleza salarial para retribuir íntegramente al trabajador.

Afirma que no hizo otra cosa que someterse al imperio del acuerdo paritario y cumplir con el pago de adicionales implementados, asegurando haber abonado lo que por imperio convencional se vio obligada a efectivizar, y no encontrando razón que justifique verse compelida a abonar sumas de dinero en concepto de diferencias salariales indemnizatorias.

Plantea que la convalidación del criterio sentando en el fallo conduce irremediablemente a la necesidad de apenas sancionada una norma, las patronales no se avoquen a otra cuestión que a analizar bajo su propia óptica la posible inconstitucionalidad de la misma, y en consecuencia, con ella definan el temperamento al cual ceñirse a futuro, lo que a su criterio constituye un auténtico despropósito.

Reitera, lo expuesto al contestar demanda en cuanto a que de acuerdo a la Ley N° 22.520 es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la autoridad a quien la ley ha dotado de competencia a los fines de controlar y en su caso homologar los diferentes acuerdos paritarios, y que si se homologó es porque no eran merecedores de observación alguna.

Cuestiona que la sentenciante nada dijera al respecto lo que se imponía ya que al fallar deben ponderarse las posiciones de los litigantes y explicar

circunstanciadamente por qué no prospera tal o cual planteo.

Finalmente, se agravia toda vez que a su entender lo resuelto importa pasar por alto que la declaración de inconstitucionalidad de las normas constituye la última ratio del ordenamiento jurídico, salvo que se perciba una afectación específica y que perturbe el derecho de propiedad de la actora.

Solicita la revocación del fallo, declarando la validez de los acuerdos paritarios que fueran tachados de nulos e inconstitucionales.

Solución:

Con relación a la constitucionalidad de los rubros salariales no remunerativos el apelante en su queja hace hincapié en la homologación administrativa.

Este tema ha sido tratado en forma reiterada y constante por este Cuerpo que integro ("T., R. C/S. A. I. Y E. DE LA P. S/LABORAL" EXPTE. 377/2011 SD Nro.03/1/20121; "T. C. C/S. SA S/SUMARIO" EXPTE.137/2013 SD nro. 35/2013, "C.,.. c/ S.…" Expte. 41/2017, Sentencia Definitiva nro.22/1/2017).

En particular, dijo mi entonces colega Dra. Reynoso, en autos "T.…": "Nada impide en nuestro ordenamiento jurídico la declaración judicial de inconstitucionalidad e inconvencionalidad de la cláusula de un convenio colectivo de trabajo violatoria de los derechos del trabajador amparados por normas de jerarquía constitucional y supralegal, en el marco de un proceso incoado por aquel contra el empleador. "Es asunto de legislar, sí, pero para garantizar "el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes

sobre derechos humanos" (Constitución Nacional, art. 75.23; "Vizzoti", cit., p. 3688). Estos principios, debe puntualizarse en la presente causa, son aplicables, mutatis mutandis, a la reglamentación derivada del régimen de convenciones colectivas. La Constitución Nacional es Ley Suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende, a la autonomía colectiva" (cf. Corte Suprema de Justicia de la Nación, M. 1488. XXXVI, 3/05/07, "Madorrán, Marta Cristina c/Administración Nacional de Aduanas"). "En la sentencia dictada en "Pérez c/Disco" el Supremo Tribunal Federal afirmó en lo pertinente que la naturaleza jurídica de una institución (en el caso, el salario) debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen iuris sería inconstitucional.

El carácter normativo de las mencionadas cláusulas (cuya inconstitucionalidad se pide) despeja toda duda acerca de la posibilidad de su impugnación constitucional o convencional, pues como todas las normas jurídicas, deben respetar las normas de mayor jerarquía en el sistema de fuentes. No obsta a esta conclusión el hecho de ser fruto de la autonomía privada colectiva, esto es, del acuerdo celebrado entre las partes legitimadas para la negociación en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, pues la génesis del instrumento que las contiene no determina su naturaleza jurídica.

"Tampoco impide la descalificación constitucional o convencional el hecho de que no haya sido cuestionado por la vía pertinente y por los sujetos legitimados para ello el acto administrativo que dispuso la homologación, o en su caso, el registro, pues aquella omisión solo podría ser opuesta a los mencionados sujetos, entre los cuales no está incluido el trabajador al cual se le pretende aplicar una cláusula convencional violatoria de normas de jerarquía constitucional o supralegal, quien -naturalmente- no fue parte en el procedimiento administrativo que concluyó con la homologación o el registro del acuerdo colectivo. Del mismo modo que en el marco de un proceso judicial entre un trabajador y su empleador puede ser aplicada una norma legal más favorable al trabajador que una cláusula convencional (cf. arts. 8o y 9o, L.C.T. -t.o. y 7o, párr. 1, Ley 14250 -t.o. Dec. 1.135/2.004-), aunque no haya sido cuestionado en sede administrativa y/o judicial el acto administrativo que dispone la homologación, o en su caso, el registro pertinente, con mayor razón puede ser declarada la inconstitucionalidad o inconvencionalidad de la mencionada cláusula, máxime cuando la misma vulnera normas de jerarquía constitucional o supralegal que consagran derechos irrenunciables.

En la causa "R. c/ S. S.A." sentencia definitiva N° 17.088 del 27/11/2009), se sostuvo "que el convenio colectivo, una vez homologado por la autoridad administrativa, adquiere fuerza "erga omnes" o, en palabras del recordado Justo López, eficacia de "Ley profesional" (a diferencia de la "Ley formal" dictada por el Poder Legislativo). Desde dicha perspectiva, al tratarse de una de las fuentes que regulan la relación

laboral individual (art. 1° L.C.T.) que es obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de la actividad (aun cuando no hayan suscripto el acuerdo colectivo), considero que es pasible de declaración de inconstitucionalidad cuando en su aplicación al caso vulnera específicamente derechos o garantías de la Ley Fundamental y por tanto el órgano judicial está facultado (y obligado) a desplazarla para juzgar la contienda. Repárese, además, en que el control de constitucionalidad está basado en el principio constitucional de "razonabilidad" (lo opuesto a la razonabilidad es la arbitrariedad) que precisamente rige para los tres poderes del Estado y por ende puede llegar al grado de inconstitucionalidad tanto una norma legal como la proveniente de los sujetos intervinientes en la negociación colectiva que arriban a un convenio homologado por el Ministerio de Trabajo" (voto del Dr. Oscar Zas en autos "G. A. I. c/ Coto C.I.C. S.A. s/ diferencias de salarios", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, V-may-2011: MJ-JU-M-66285-AR - MJJ66285 - MJJ66285).

Como surge de lo expuesto con cita doctrinaria y jurisprudencial, la cuestión, reitero, no resulta sencilla, no obstante entiendo con quienes lograron mayoría en autos: "R., V. S. y otros c/ L. M. S.A. s/ demanda Laboral), SD 13/2012, que los acuerdos devienen inconstitucionales."

Por ello y sin que emerja una argumentación que haga variar lo expuesto, en el entendimiento que la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos en cuanto establecen el pago de sumas no remunerativas,

sobre el tema, la juez a quo, en el fallo venido en crisis efectuó un detenido y lógico fundamento estructurado en lo esencial, que es el concepto de salario (fs.304/312), la protección otorgada por la legislación vigente (art.103 LCT) sin desprenderse de la jerarquía constitucional, y como normas supralegales los tratados internacionales suscriptos y la aplicación en la especie de lo establecido por los artículos 1 y 4 del Convenio 95, con un criterio que comparto, que no deja duda que toda contraprestación sea en dinero o en especie, que perciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo es remuneración.

Simplemente a modo ilustrativo y habiendo dejado sentado mi criterio de conformidad con lo resuelto, amplio diciendo que el convenio colectivo, una vez homologado por la autoridad administrativa, adquiere fuerza "erga omnes". Desde dicha perspectiva, al tratarse además de una de las fuentes que regulan la relación laboral individual (art. 1 L.C.T.) que es obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de la actividad (aun cuando no hayan suscripto el acuerdo colectivo), es pasible de declaración de inconstitucionalidad cuando el órgano judicial decide desplazar su aplicación al caso por vulnerar derechos o garantías de la Ley Fundamental.

Además de mi criterio escuetamente transcripto, señalo que es coincidente con el sostenido por este Cuerpo que integro, y ha sido mayoría, que en reiterados pronunciamientos confirmó similares decisiones de la instancia de grado. Por otra parte corresponde declarar la inconstitucionalidad de las

cláusulas convencionales que regulan los rubros, en cuanto niegan a éstos su indudable naturaleza salarial, y vulneran en el caso el derecho constitucional del actor a la protección contra el salario. Resulta inconstitucional por vulnerar el convenio 95 de la OIT, norma de jerarquía supra legal (conf. Art. 75, inc. 22, párr. 1°, C.N.).

Por lo que se confirma el fallo en el punto rechazando el agravio.

b) La justificación del despido indirecto.

Seguidamente cuestiona que la sentenciante haya considerado que el despido indirecto en que se colocó la actora resultó justo.

En primer lugar, reiterando lo expuesto al contestar demanda, explica que el retardo en el abono de las remuneraciones, respondió a circunstancias extraordinarias, imprevisibles e irresistibles y representadas en la especie por la morosidad de la propia Provincia del Chubut, circunstancia debidamente acreditada en la especie con la producción de la pericial contable obrante a fs. 289/290, la que además no fue objeto de impugnación alguna por las partes.

Dice que la Sra. S. era plenamente consciente de esta situación, en tanto hacía diez años que prestaba su fuerza de trabajo para la demandada, no resultando en consecuencia factible que desconociera la indisponibilidad transitoria de fondos por la que atravesaba.

Arguye que, no puede sostenerse que no existió razón o motivo que justifique el retraso en el pago de haberes y afirma que pese al debacle financiero que se

suscitaba dentro de la institución, los salarios de la actora se pagaron en su totalidad con más intereses.

Sostiene que no puede siquiera pensarse que la empleadora obró de mala fe, porque además de no obtener rédito alguno en saldar las remuneraciones de sus dependientes con retraso, la CAI es una institución sin fines de lucro.

Concluye que el retardo en el abono de dos (2) meses en una relación laboral de 10 años obedecía a una causa de fuerza mayor y extraordinaria, por lo que el despido indirecto formulado por la contraria no se encontró justificado, debiéndose revocar la resolución.

Solución:

Del memorial de agravios no puede inferirse que el análisis efectuado por la sentenciante de grado haya sido erróneo, más cuando el incumplimiento grave del débito a cargo del empleador que es el pago del salario.

En la especie la demandada reconoció tal circunstancia, por lo cual no enerva lo decidido el memorial en el punto, antiguamente los abogados tenían una frase “confesión de parte relevo de prueba”. Dado el carácter alimentario que tiene el salario, no es posible excusar la mora del empleador, aún en casos de fuerza mayor o caso fortuito, por cuanto el empleado no soporta los riesgos de la explotación, a la que es ajeno. Si trabaja, se le debe su salario. Por ello la falta de pago de salarios constituye injuria suficientemente grave como para disolver el contrato de trabajo. Así lo entendió la a quo, la sinrazón de las respuestas negativas a las intimaciones de la trabajadora llevan incluso a presuponer, una conducta displicente ante la gravedad del hecho, imposibilitó, por su gravedad, la

prosecución del vínculo laboral. Tales criterios seguidos por la jurisprudencia a nivel nacional (Corte en Pleno Mendoza- elDial.com - MC2B87).

A tal efecto, tengo presente no sólo la naturaleza alimentaria del crédito como ya dije, la significancia económica de lo adeudado y el prolongado período adeudado, sino también la postura asumida de desconocer dicho derecho (arts. 242 y 246 ídem) minimizando el empleador el reclamo de la dependiente. Considero que explica claramente la procedencia del rechazo del agravio

c) Multa Art. 80 de la L.C.T. y entrega de Certificado de Trabajo.

En tercer lugar le genera agravio la condena a abonar la suma de $29.799,42, en concepto de indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, en cuanto la sentenciante interpreta que la actora intimó fehacientemente a hacer entrega de las certificaciones laborales del art. 80.

Afirma que la misiva que entiende la jueza de grado como el instrumento mediante el cual la parte demandante intima a su empleadora a la entrega de los certificados laborales conforme reza la legislación vigente, no resulta ser una intimación fehaciente que habilite la percepción de la indemnización ya que no compele a la empleadora a que le proporcione los certificados, sino que expresa que la intimación la formuló personalmente y ante la reticencia a su entrega accionará legalmente, y eso es lo que pone en conocimiento de la CAI.

Argumenta que, al no darse el presupuesto habilitante de la indemnización, -intimación fehaciente

a empleador-, no pude concederse la indemnización peticionada. Solicita se revoque la sentencia en ese punto.

También cuestiona la condena a la entrega de documentación, porque el certificado obrante en autos no reúne los recaudos exigidos por el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. Denuncia contradicciones en los considerandos que preceden a la formula resolutoria.

Señala que cuando analiza el contenido del certificado de trabajo, la Sra. Jueza entiende que: no se ha acompañado el formulario 931; y que deberá incorporarse al instrumento a confeccionarse las sumas que fueran consignadas con el carácter de no remunerativos y que de acuerdo a la sentencia constituyen parte integrante del salario y por lo tanto deben adicionarse como tales. Sostiene la contradicción en que si bien la jueza asevera compartir el criterio sentado en el fallo dictado por el Superior Tribunal de Justicia en autos "L. R., H. M. c/ P. I. S.R.L s/ Demanda Laboral (Dif. Hab. E Indem.) de fecha 03 de marzo del año 2011, luego intima a la entrega del formulario 931, y peor aún exige la confección de una nueva certificación.

Manifiesta que en una relación laboral mantenida por 10 años, como la del caso de marras, no existe tal cosa como "EL FORMULARIO 931". Explica en primer lugar porque la mencionada declaración que se formula ante la AFIP es de carácter mensual, y por lo tanto pretender que se adjunte al expediente las declaraciones mensuales que se formularon durante 10 años, no es más que un despropósito.

Por otro lado, critica la condena a la confección de nuevo certificado por cuanto se vincula con la obligación de consignar la totalidad de las remuneraciones considerando para ello lo resuelto respecto a las inconstitucionalidades y el carácter remuneratorio de los rubros salariales.

A su criterio no se puede pretender que se incluya en el certificado de trabajo diferencias a las realmente abonadas, si las pagadas se ajustaban a la norma vigente no existiendo al respecto ninguna declaración de inconstitucionalidad a mérito de la cuál actuar en un sentido diferente. Por ello, entiende que debió concluirse que no podía pretenderse cumplido un recaudo de determinada manera, cuando entonces no había norma ni fallo que obligara a actuar en tal sentido.

Considera que las exigencias de que habla la norma de que se trata, aparecen íntegramente cumplidas en las certificaciones que constan en autos, por que corresponde que así se declare y a mérito de ello revocar el fallo en crisis.

Se siente agraviada además por la condena a hacer entrega en el plazo de DIEZ (10) días del certificado de trabajo, ya que por un lado emplaza en el término antes referido para que proporcione las certificaciones laborales pero por el otro hace depender la confección del documento a la modificación de los salarios conforme fueran percibidos, peticionando que para el supuesto que la sentencia se confirmara, se supedite el computo del plazo de otorgamiento hasta tanto se incorporen la totalidad de las sumas que se entienden como remuneratorias.

Solución:

La jueza de grado impuso la multa establecida en el art. 80LCT. considerando cumplido lo dispuesto en el dto.146/2001, al haber concluido la relacion laboral el 21 de agosto de 2016 el empleador estaba intimado conforme la norma el 13 de octubre 2016 (fs.19).

Con respecto a este aspecto de la queja, he de admitirla no cumplió la actora en forma oportuna con la intimación fehaciente.

La CD de fs.16 de fecha 22 de agosto 2016 intimó el cumplimiento de entrega de documentación certificado de trabajo bajo apercibimiento de iniciar acciones y lo dispuesto en el art.80 LCT. Pero la intimación de fs.19 de fecha octubre no lo fue con el alcance del art.80 LCT, además ya había intimado en forma extemporánea. El decreto reglamentario especifica los tiempos de intimación para que proceda la multa, lo que no se dio en la especie.

Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador quedará habilitado para intimar al empleador para que le entregue el certificado de trabajo bajo apercibimiento de sanción (art. 80 LCT), cuando no se hubiera hecho entrega de las constancias de aportes o del certificado dentro de los treinta días corridos posteriores a la extinción del contrato. Ello en tanto la norma (decreto 146/2001) introduce un plazo para el cumplimiento de la obligación de hacer, luego del cual -y recién entonces- podrá ser intimado bajo el apercibimiento respectivo. En consecuencia, la interpelación del trabajador cursada en el mismo instrumento en el que formalizó el despido indirecto, por el plazo de dos días, resulta extemporánea por

prematura. El art. 80 LCT establece la obligación del empleador de entregar el certificado de trabajo cuando se produce la extinción del contrato. La ley 25.345 (B.O. 17/11/00) llamada de prevención de la evasión fiscal, introdujo una sanción para el patrón que no hiciera entrega de la documentación dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción del requerimiento fehaciente. Posteriormente el decreto 146/01 -reglamentario del dispositivo anterior- determinó que el trabajador quedará habilitado para remitir el mencionado requerimiento cuando no se hubiera hecho entrega de las constancias de aportes o del certificado dentro de los treinta días corridos posteriores a la extinción del contrato. La modificación que impuso la espera para intimar, aparece razonable si se tiene en cuenta que la prestación en algunos casos puede exigir la realización de trámites ante los organismos de seguridad social o la necesidad de consulta de documentación laboral archivada, etc. En cualquier caso, el término de dos días hábiles resulta por demás exiguo si se evalúa que el objetivo es facilitar el cumplimiento de la obligación y de manera mediata, el resguardo del sistema de seguridad social, antes que otorgar un resarcimiento económico al dependiente. Con este marco de análisis, la interpelación de la actora, cursada en el mismo instrumento en el que formalizó el despido indirecto rechazando incluso las misivas del empleador, ni siquiera por el plazo de dos días, resultó extemporánea por prematura, no encontrándose configurada, entonces, la situación que habilitaba su pretensión.

Lo cual refuerza mi convicción en el sentido que la sanción debe estar directamente vinculada con la obligación a la que pretende amparar y a la conducta seguida por ambas partes en la emergencia. Se hace lugar al agravio. Se modifica la sentencia.

En cuanto a la entrega de la documentación que la a quo condenó la confirmo, atento que la entregada no es coincidente con los salarios del trabajador.

Renglón aparte merece que mas allá de estar incluido en la condena del párrafo precedente, destaco mi postura respecto de la confección de un nuevo Formulario PS6.2 remitiendo al incorporado a fs.112/5 puesto que no reúne los requisitos en cuanto a la remuneración, y ello perjudica al accionante en oportunidad de gestionar su jubilación.

d) Procedencia de rubros reclamados.

Seguidamente, en concordancia con los agravios formulados previamente solicita se revoque totalidad de los rubros admitidos por no corresponder la tacha de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo los rubros salariales aducidos, porque el despido indirecto incoado por la Sra. S. no resultó justificado, por la no existencia de diferencia salariales a favor de la actora y finalmente porque la contraria no intimó fehacientemente a la empleadora a la entrega de las certificaciones laborales conforme lo establece la normativa.

Solución:

Es doctrina incólume, intacta del STJ Provincial sobre el contenido de la expresión de agravios que éste es el acto procesal mediante el cual el recurrente fundamenta la apelación refutando total o parcialmente

las conclusiones establecidas en la sentencia. Por sus alcances importa una demanda tendiente a obtener la apertura de una instancia, pues sin ese memorial, el Tribunal se encuentra imposibilitado de entrar a verificar la justicia o la injusticia de la sentencia apelada y como su objeto lo constituye el ataque a la decisión del juez, la doctrina la denomina "demanda de impugnación". La expresión de agravios no es una simple fórmula vacua y carente de sentido, sino que constituye una verdadera carga procesal y para que cumpla su finalidad debe constituir una exposición jurídica que contenga una crítica razonada y concreta de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas. Lo concreto se refiere a lo preciso, determinado, debe decirse cuál es el agravio, no es bastante la enunciación de estos.

"No es expresión de agravios la simple historia o comentario de actuaciones preteridas, las que representan solo una disconformidad con lo resuelto, o aquella que expone solo una opinión personal no vinculada con los fundamentos que sustentaron la sentencia, ni los argumentos no eslabonados con los fundamentos del fallo" (Dr. Caneo) STJ Recurso Ordinario Sent. Def. 01/2005.).

En estos lineamientos observo que en el memorial de agravios en nada descalifica el análisis de los presupuestos de admisibilidad de la condena.

Carece de crítica, es una expresión subjetiva de disconformidad por parte del recurrente, lo cual aun en el entendimiento que merece declarar la deserción me he

expedido en el punto primero sobre la procedencia de los rubros y me remito a lo dicho en párrafos precedentes.

Por todo lo expuesto he de modificar la sentencia en cuanto a la multa del art. 80 LCT que decreto su improcedencia por lo que a la condena deberá sustraerse la suma de $29.799,42.

Sin perjuicio de este éxito parcial de la parte demandada, considero que las costas de la instancia de grado, que por imposición del art. 282 del CPr se revisan, y se mantienen como fueron dispuestas por la inferior y la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes.

Las costas de la Alzada las impongo a la recurrente vencida, como señale en el párrafo precedente el éxito parcial obtenido tiene un significado aritmético, y no resulta relevante jurídicamente como para hacer una excepción al principio general del vencimiento previsto en el art.69 del CPr.

A la segunda cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

Propongo para el Acuerdo

1.- Receptar parcialmente los agravios de la demandada, modificando la sentencia exclusivamente en la multa del art.80 LCT según considerando respectivo.

2.- Costas de la Alzada a la demandada.

3.- Regulo los honorarios de los Dres. L. V., A. S. y J. G. H. en el 25% en forma conjunta, y los dres. L. B., y F. A. G. en el 25% en forma conjunta, en todos los casos de lo regulado en primera instancia.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

La sentencia parcialmente condenatoria de fs. 304/311 vta. hizo lugar a la demanda y condenó a la C. de A. I. A. M.

S. y D. a hacer entrega en el plazo de 10 (diez) días del certificado de trabajo, constancia documentada del ingreso de los aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales y formulario PS.6.2, como también a abonar -en idéntico plazo- la suma de $ 253.825,84, descontándose a las remuneraciones adeudadas el importe abonado por la empleadora de $ 28.257,80 el que será imputado primero a intereses y luego a capital con mas los intereses a la Tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, sin que se capitalicen. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios profesionales.

El recurso fue concedido a fs. 317, fundado a fs. 318/322. Quien abre el acuerdo ha reseñado suficientemente los antecedentes de la causa, la sentencia y los agravios de la demandada, extremo que me exime de efectuar reiteraciones estériles.

El primer agravio está dirigido a cuestionar la declaración de la calidad remunerativa los rubros no rem. antigüedad, no rem. presentismo y no rem. zona, acuerdo no rem. 2016 -CCT 496/07.

En la resolución en crisis, se pronunció una vez más en concordancia con el criterio que inveteradamente se sostiene en la circunscripción respecto de la posibilidad de declarar la inconstitucionalidad de las normas convencionales aun homologadas por la Autoridad Administrativa y no cuestionadas en aquella sede (esta Sala B S.D. “L” Nro. 3/2012; 25/2013; 22/2016, Sala A S.D. ”L” Nro. 13/2012, 21/2014, 41/2015 entre muchas otras).

Tal como lo expusiera mi colega preopinante la integración del salario con sumas otorgadas por negociaciones colectivas y calificadas como no remunerativas ha sido objeto de pronunciamiento invariable por esta Cámara en sus dos salas declarando inconstitucional tal calificación mediante la aplicación de la doctrina emanada de la Corte Nacional en autos "Perez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/ Recurso de hecho" (esta Sala B S.D. "L" Nro. 3/2012; 25/2013; 22/2016, Sala A S.D. "L" Nro. 13/2012, 21/2014, 41/2015 entre muchas otras). Y que también ha sido receptada por la CNAT y numerosos tribunales del país.

Sabidas son ya las razones que llevan a considerar inconstitucional la categorización como no remunerativos de tales rubros, pues afecta al dependiente en el cálculo de sus aportes y contribuciones a la seguridad social incidiendo directamente sobre sus futuros haberes jubilatorios, impacta negativamente en el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y las restantes indemnizaciones agravadas que procedan.

La supremacía de la Constitución supone que las estructuras infraconstitucionales que contraríen la manda del texto supremo se desplacen, declarando su inconstitucionalidad, no obstando a ello que la regla en cuestión emane de un convenio colectivo de trabajo.

Por ello, carece de incidencia la homologación de tales acuerdos por parte del Ministerio de Trabajo, en los términos que pretende la recurrente; pues en nuestro sistema todas las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente son susceptibles de esa tacha conforme lo

señalara la SCJN en el recordado precedente “Madorrán” (esta Sala en su anterior composición en S.D. “L” Nro. 3/2012 y 35/2013).

La disquisición realizada por la quejosa en relación a que no se ponderaron en la instancia de grado los argumentos expuestos no conmueve lo decidido, porque los magistrados no están obligados a abordar la totalidad de las cuestiones introducidas por las partes, pudiendo seleccionar sólo aquellas que resultan conducentes; y porque la magistrada de la instancia de grado con la interpretación respecto a que lo establecido por los art. 1 y 4 del Convenio 95 de la OIT, no deja margen de duda en cuanto a que toda contraprestación sea en dinero o en especie, que perciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo constituye remuneración.

Por las razones dadas propongo el rechazo del primer agravio.

La segunda cuestión a resolver radica en la justificación del despido indirecto.

Adelanto mi coincidencia con lo propuesto por la primer votante, en cuanto a que claramente se trató de un despido indirecto justificado por la falta de pago de haberes.

De las constancias de autos surge que, intimada la empleadora, negó adeudar el pago de los salarios correspondientes a los meses de junio y julio 2016 y el SAC correspondiente al primer semestre de 2016 mediante misiva enviada en fecha 17 de agosto 2016 (fs. 15). No obstante, contrariamente a la conducta asumida extrajudicialmente, al contestar demanda la accionada

reconoció la falta de abono de los salarios en tiempo y forma, justificando su conducta en la falta de pago por parte de la Provincia del Chubut y aduciendo haber puesto a disposición de la actora en fecha 04 de agosto de 2016 el cheque por la suma que correspondía a los meses de junio, julio y SAC primer semestre.

La negativa frente a los reclamos epistolares llevados a cabo por la Sra. S. O., no guarda relación alguna con las argumentaciones expuestas al contestar demanda y reiteradas al agraviarse en esta instancia. Advierto que las dos cartas documentos remitidas por la empleadora obrantes a fs. 15 y 17 desconocen la deuda para con la actora y son de fecha posterior (17/08/2016 y 02/09/2016) a la pretendida puesta a disposición del cheque cancelatorio. Ello, sumado a que la demandada alegó haber tratado entablar comunicación con la actora para hacerle entrega del cheque “pero los intentos fallaron”, resulta demostrativo del desinterés de la patronal por atender las necesidades del trabajador, incumpliendo el deber de buena fe que debe presidir la ejecución del contrato (art. 63, LCT).

No se puede soslayar que el pago de haberes en tiempo y forma, constituye la contraprestación de carácter alimentario que -salvo supuestos legales admitidos y de excepción-, no puede dejar de abonarse al trabajador en su totalidad. En efecto, el artículo 74 de la LCT señala que "el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley". A su vez, el artículo 126 dispone: "el pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los

siguientes períodos: a) al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario", determinándose en el artículo 128 que el "pago se efectuará una vez vencido el periodo que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal". Por último, el artículo 137 indica que "la mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 131, 132 y 133".

Establecida la mora automática, que no requiere intimación alguna por parte del acreedor, el mero vencimiento del plazo máximo autorizado por la ley lo coloca al empleador en un incumplimiento contractual que es grave, atento al carácter alimentario que posee el salario.

No resulta lógico admitir entonces que la omisión de pago no sea de una entidad suficiente como para, luego de reclamarlo y obtener la negativa de su procedencia, impedir la consecución del vinculo, pues ocasiona un perjuicio y una grave injuria al trabajador, quien cuenta únicamente con ese emolumento para cubrir sus necesidades básicas y fundamentales propias y de su familia.

Si a ello se agrega la férrea negativa de la empleadora frente al reclamo cursado, queda perfectamente configurada y acreditada la injuria laboral que habilitaba al trabajador a extinguir el contrato de trabajo por culpa patronal.

Conforme lo expuesto confirmo la sentencia en punto.

En cuanto a la condena a abonar la multa del art. 80 LCT coincido en que asiste razón a la recurrente. La misiva enviada por la actora con fecha 22/08/2016 fue cursada en forma extemporánea por prematura, en tanto fue simultánea a la desvinculación laboral. Nótese que en esa fecha, la Sra. S. O. hizo efectivo el apercibimiento y se consideró despedida por culpa de la demandada. Por otra parte no es posible inferir que se haya emplazado a la accionada en los términos del dec. 146/2001 mediante la CD obrante a fs. 19. El requisito legal previo que habilita la sanción punitiva no se cumplió. Por ello la falta de verificación del presupuesto legal de intimación fehaciente obsta viabilizar la multa en cuestión. Por ello he de admitir la queja en el punto y revocar la condena a abonar la multa prevista por el art. 80 LCT.

En relación a la obligación de confeccionar nueva documentación laboral exigida por el art. 80 LCT, la jueza de grado condenó a la demandada a hacer entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales, del certificado de trabajo al cual deberá adicionársele la remuneración percibida declarada en la sentencia como remunerativa, y la certificación de servicios y remuneraciones Formulario ANSES P.S 6.2.

En cuanto a la condena a hacer entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones la magistrada entendió que por cuanto la empleadora no acompañó el formulario 931 AFP subsiste el deber de la

accionada respecto de dicho documento. La recurrente cuestionó lo resuelto, sosteniendo la existencia de contradicción en la argumentación de la magistrada, en tanto por un lado dice seguir los lineamientos del precedente L. R. pero luego intima la entrega de formulario 931 y exige la confección de nueva certificación. Considero le asiste razón en su queja.

He tenido oportunidad de pronunciarme al respecto en anteriores ocasiones (SD "L" Nros. 31/17; 39/17; 46/17, 1/18 entre otras obrantes en los registros de este Tribunal). Sostuve que en términos generales no considero que la mera falta de presentación del formulario 931 sea suficiente para tener por no cumplimentada la obligación, en aquellos casos en que de las constancias de la causa se pueda colegir que los pagos han sido satisfechos.

En el presente, las constancias de la causa acreditan tal extremo. La sentenciante verificó que con el formulario 984 AFIP obrante a fs. 105/11 se detalló de manera correcta la constancia de aportes y contribuciones.

Bien, tal formulario 984 de AFIP contiene con idéntica validez los periodos trabajados, los aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social, con precisión de montos declarados y depositados.

Conforme analicé en los pronunciamientos que referí, la Resolución General AFIP 2316/2007, estableció un sistema informático para la generación y emisión de la certificación requerida en el art. 80 LCT (certif. de trabajo) y 12 inc. g) de la Ley 24241 (art. 1).

En sus considerandos, dejó sentado que con los datos obrantes en las bases informáticas de AFIP y ANSES se cuenta con la información necesaria para la confección de la certificación de servicios y remuneraciones.

Dicho sistema utilizará la información proveniente de: a) Las declaraciones juradas determinativas y nominativas de aportes y contribuciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social, presentadas por los empleadores (entre ellas vale tener en cuenta el Form. 931); b) El sistema "Mi Simplificación"; c) Las bases de datos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (art. 1).

El sistema generará la certificación de servicios y remuneraciones en un formulario que se emitirá con los datos y bajo las condiciones que establezca la Administración Nacional de la Seguridad Social (art. 5).

Ello, ante la necesidad de simplificar la obligación establecida por el art. 80 LCT y 12 Ley 24241 a cargo de los empleadores y existiendo ya un procedimiento de registración laboral y de la seguridad social de Unificación Registral creado mediante la Resol. General Nro. 1891/2006 "Mi simplificación".

Para la generación y emisión de la certificación de servicios y remuneraciones, será condición previa y necesaria que: a) La relación laboral de que se trate se encuentre registrada en el "Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social", creado por la Resolución General N° 1891 "MI SIMPLIFICACION", texto ordenado en 2006, siempre que ello sea obligatorio; b)

Estén presentadas las declaraciones juradas determinativas y nominativas de los aportes y contribuciones, con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social, correspondientes a los períodos no prescriptos posteriores al mes de junio de 1994, comprendidos en la certificación de servicios y remuneraciones a generar; c) Se rectifiquen las declaraciones juradas indicadas en el inciso precedente, cuando los datos a certificar no guarden relación con los declarados. Cuando el sistema informe que la declaración jurada presentada -original o rectificativa- se encuentra "en error", los datos necesarios para emitir la certificación deberán ser ingresados.

A su turno la ANSES por Resolución 601/2008 aprobó el sistema informático que permite a los empleadores generar y emitir la certificación de servicios y remuneraciones.

Para la creación de dicha documentación se debe ingresar el CUIL para el cual elaborará el certificado de trabajo, el sistema verificará si el mismo cuenta con todos los datos cargados, de ser así, por un lado se toman los datos que surgen del sistema mi Simplificación (la información de Convenio Colectivo, categoría profesional y puesto desempeñado serán los que se encuentren cargados en mi Simplificación al momento de la generación del certificado), por el otro, surgen los datos a completar por el empleador: datos de la cuota sindical (para informar los montos liquidados en concepto de cuota sindical, pudiendo discriminar los aportes y contribuciones, conforme

corresponda a lo establecido en el correspondiente convenio colectivo; datos de domicilio de la fuente documental (para cargar el Domicilio de la Fuente Documental, es decir, aquel en el que se encuentren resguardados los legajos y/o el Libro de Trabajo del artículo 52 de la LCT); y en observaciones podrá escribir aquello que considere necesario para que conste en el certificado, como ser, títulos universitarios, capacitación, tareas desarrolladas, etc.

Es cierto y no desconozco que las constancias documentadas, exigidas por la norma, a tenor de la doctrina, constituyen una documentación distinta, pero lo cierto es que en el certificado agregado, fue tenido por válido y suficiente por la jueza a fs. 308 vta., y constan como pagados los aportes y contribuciones, en relación a la seguridad social y a la obra social, y el sistema creado alimentado de datos ya ingresados lo expidió.

En razón de ello, propongo revocar la sentencia en cuanto a la condena a hacer entrega de constancia de aportes y contribuciones destinados a la seguridad social y a la obra social. Todo ello teniendo en cuenta que la finalidad antievasión de la norma se encuentra salvada al igual que el fin tuitivo respecto del debido control del trabajador.

No obstante, siendo que no se ha acreditado en autos comprobante de pago de los aportes sindicales, y toda vez que la condena no fue recurrida por la apelante, llega firme a esta alzada la obligación de acreditar el cumplimiento de dicha obligación. Ello

toda vez que se desprende de los recibos obrantes a fs. 5/13 los descuentos por el rubro sindicato UTEDYC 2.5%.

Respecto al certificado de trabajo, la magistrada de grado entendió que al instrumento obrante a fs. 105/111 deberá adicionársele la remuneración percibida como de carácter no remunerativo en razón de lo resuelto en la sentencia en cuanto a su naturaleza remunerativa, lo que generó la crítica de la recurrente.

Resulta oportuno señalar que la circunstancia que las sumas consignadas en el certificado de trabajo oportunamente confeccionado se adecuaran a las oportunamente abonadas no impide que se extiendan los certificados del art. 80 LCT según las circunstancias que han sido reconocidas en el pronunciamiento de grado, ello por cuanto no resulta necesario que tal documentación sea emitida a través de la página de AFIP, este método forma parte de un sistema de simplificación creado para realizar su confección, más no obsta a que la empleadora pueda confeccionarlo en la forma tradicional con todos los recaudos referidos por la norma.

No obstante, como la magistrada mandó a hacer entrega del formulario ANSeS P.S 6.2, condena que llega firme a esta alzada, el certificado de trabajo en los términos indicados, solo podrá ser nuevamente confeccionado una vez cumplidos los recaudos para dar cumplimiento con dicha obligación.

Por tal motivo receptaré la petición efectuada subsidiariamente por la quejosa y ampliaré el plazo otorgado en la sentencia elevándolo a 30 días corridos.

En cuanto al cuarto agravio referente a la procedencia de los rubros reclamados y en dependencia de la admisión de las restantes quejas, conforme lo que he decidido, hago lugar parcialmente al agravio, en tanto únicamente revoco la condena a abonar la multa del art. 80 LCT conforme lo resuelto precedentemente.

Costas y honorarios:

La modificación de la sentencia que propongo no enerva la calidad de vencida de la demandada, razón por la que se mantiene la imposición de costas efectuada para la primera instancia.

También mantendré la regulación de honorarios efectuada en la sentencia por estar dispuesta en términos porcentuales y de acuerdo a los parámetros legales.

Las costas de esta instancia, por el principio general de la derrota se imponen a la demandada vencida (art. 69 del CPr).

Para la regulación de honorarios en esta instancia se aplicará el art. 13, teniendo en cuenta el mérito de los trabajos profesionales de las partes y su resultado, propongo fijar los honorarios profesionales a los Dres. J. A. G. H., L. V. y A. S. conjuntamente en el veinticinco por ciento (27%) y los de los Dres. L. B. y F. A. G. en el 27% conjuntamente, en ambos casos de lo regulado para la primera instancia, debiendo adicionarse la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación y revocar parcialmente la sentencia de primera instancia en cuanto a la multa del art. 80 LCT y la

entrega de constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y obra social haciendo extensivo el plazo para la entrega de la documentación condenada.

2) Mantener la imposición de costas de primera instancia.

3) Imponer las costas de la alzada a la demandada vencida.

4) Regular los honorarios profesionales en la forma propuesta

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (fs. 316, agravios fs. 318/322). Corrido el traslado de ley, fue contestado por la parte actora (fs. 324/325).

I. Análisis de los agravios

Mis distinguidas colegas de Sala han emitido ya su voto y resuelto los agravios que fueran expresados por el apelante existiendo discordia, en rigor de verdad, respecto del planteo formulado en el marco del inciso c), verbigracia el tercer agravio del libelo recursivo, titulado “Multa Art. 80 LCT y entrega de Certificado de Trabajo”. Al respecto, y si bien ambas coinciden en que ha de revocarse la multa prevista en la norma, discrepan en el resto de la queja.

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 me expediré exclusivamente sobre el punto de desacuerdo al que hiciera expresa referencia en el párrafo anterior, vale decir sobre la cuestión vinculada a la entrega del certificado de trabajo.

Antes de hacerlo, destaco que tal como ha sido sostenido por el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia, la mayoría legal consiste en la coincidencia de opiniones de por lo menos dos de los tres jueces que integran el Tribunal y equivale a unanimidad cuando sólo actúan en los casos en que está permitido. Debe producirse respecto de cada cuestión esencial y para lograr coincidencia que forma mayoría, los jueces deben arribar a una conclusión idéntica (Cfr. SD N° 45/95; 26/SER/99; 30/SER/99; 04/SER/04).

Ahora, ello no implica exigir fundamentos iguales. Cada juez puede dar los suyos aunque no sean los mismos o difieran de los dados por los otros miembros. De otra manera la exigencia de votos individuales resultaría un requisito sin sentido, pues no sería otra cosa que pedir una reiteración de fundamentos de cada miembro del Tribunal. La coincidencia hace referencia a que estos no sean contrapuestos, contradictorios, antagónicos, incompatibles o excluyentes entre sí. Es decir, lo que se procura es que estos puedan acumularse (Cfr. Loutayf Ranea, Roberto G. "El recurso de apelación en el proceso civil", pág. 292 y sgtes. Ed. Astrea).

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, acostumbro recordar en mis votos que no es preciso que el Tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Respecto del punto que aparece como disidencia, resulta evidente que la cuestión a dirimir transita el meridiano del cumplimento – o no – de las previsiones del art. 80 LCT, ello respecto del cumplimiento de las obligaciones allí establecidas en cabeza del empleador, las que la señora jueza de grado entendió no satisfechas y que originaran la condena, puntualmente respecto de la obligación de hacer – entrega del certificado de trabajo en el caso – desde que, como antes señalé, la improcedencia de la indemnización ya fue resuelta por las señoras camaristas, existiendo acuerdo sobre el particular.

Recuerdo aquí que el art. 80 LCT dispone que “La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, más la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin.

Dicho ello, se colige del texto de la norma que, producido el distracto, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo (párr. 3ro.), ello sin necesidad de que el mismo le sea solicitado y, ante el requerimiento del trabajador, constancia documentada del ingreso de los fondos a los organismos de seguridad social y sindicales.

El primero debe contener a) el tiempo de prestación de servicios, b) la naturaleza de éstos, c) la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. No se requiere, en cambio, que incluya la constancia de retenciones en concepto de aportes sindicales o contribuciones destinados a entidades sindicales y, d) la calificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere realizado o no, acciones regulares de capacitación (constancia que debe figurar en el comprobante, de acuerdo con lo dispuesto por el sexto artículo sin número del capítulo VIII "De la formación profesional" del Título II de la Ley de contrato de trabajo, incorporado por la Ley 24.576).

La información que surja del mismo debe corresponder a la realidad de los hechos (el subrayado es de mi factura) por lo que no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al

ingreso de aportes o contribuciones, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma.

No puede obviarse que aquí se ha decretado la inconstitucionalidad de rubros abonados como no remunerativos, y se ha integrado el salario con los mismos, de manera que de modo alguno puede considerarse satisfecha la obligación impuesta por el art. 80 LCT. Por lo demás, advierto que el apelante echa mano al conocido fallo "L. R." de nuestro Superior Tribunal, más el mismo se vincula con la procedencia de la constancia documentada de aportes y contribuciones, instrumento distinto al que conforma el agravio en tratamiento, por lo que nada tiene que ver con el certificado de trabajo, cuya entrega el recurrente ataca.

Por las razones expuestas, entiendo debe confirmarse la sentencia de grado en la materia sometida a mi decisión.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

1) Por coincidir con la fórmula postulatoria de la Dra. Graciela Mercedes García Blanco, adhiero a la misma en cuanto ha sido materia sometida a mi decisión.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia parcial de la Dra. Zanatta, la siguiente

SENTENCIA

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada a fs. 316 y modificar la sentencia de grado de fs. 304/311vta. en cuanto impone la multa del art. 80 LCT, la que se deja sin efecto.

2) Mantener la imposición de costas y la regulación de honorarios de primera instancia.

3) Imponer las costas de esta alzada a la demandada vencida.

4) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a los Dres. J. A. G. H., L. V. y A. S., conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%) y a los Dres. L. B. B. y F. A. G., conjuntamente en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiere.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCIA BLANCO
Presidenta

MARIA FERNANDA ZANATTA
Jueza de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2019
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

M. MAGDALENA CONSTANZO Secretaria de Cámara