----En la ciudad de Trelew, a los días del mes de octubre del año dos mil diecinueve, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la Presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y la presencia del Sr. Juez del Cuerpo Dr. Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“F., A. c/ W., E. T. y Otra s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. 334 - Año 2019 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 164.----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto dijo:----------

-----Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 144, en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 133/142, por el cual se hace lugar a la demanda promovida por A. F. contra E. T. W. y M. G. G. O., condenando a estos últimos a que en el plazo de diez días abonen a aquélla la suma de $171.701,35, con más intereses, e imponiendo las costas en un 95% a los codemandados y en un 5% a la actora. ----------

------A fs. 145 se concede el recurso, y a fs. 149/154 vta. obra la expresión de agravios, cuyo pertinente traslado conferido a fs. 155, fue contestado a fs. 159/vta.----------

------I.- Haré una breve reseña de los agravios expuestos y de su contestación, a fin de delimitar el “thema decidendum” de la facultad revisora de esta Alzada.----------

-----1) La demandada se agravia, en primer lugar, de que se decidiera hacer lugar a las diferencias salariales por un total de $36.154, ya que no se explicó por qué corresponderían tales diferencias. Argumenta que las partes coinciden en que la jornada era de 35 horas semanales en los dos años anteriores a la ruptura del vínculo, destacando que el régimen de empleados de casas particulares, más allá de la reforma de la ley 26844, continúa siendo especial con institutos y modalidades propias. Señala que el juez no reparó que, siendo la jornada completa de 8 horas o 48 horas semanales, no existe en la normativa especial una norma que disponga lo establecido en el art. 92 ter de la LCT para la jornada de trabajo parcial, que es de excepción en la LCT pero no lo es en la ley 26844. Añade que se omitió que en las modalidades y registración oficial de contratos para empleados de casas particulares ante la AFIP se reconocen prestaciones para varios empleadores en el mismo día, en horas parciales, por lo que pueden darse prestaciones que sumadas superen el total de las 2/3 partes de la jornada máxima o legal. ----------

------Explica que el art. 92 ter de la LCT no está legislado en la actividad en cuestión, que fue pensado para contrarrestar el fraude de tener contratos registrados por menos horas cuando se cumple la jornada completa, para evitar el quebranto de las obras sociales sindicales, en el marco de la participación del trabajador en las ganancias de la empresa, y para impedir los abusos en los grandes establecimientos de contrataciones por escasas cantidades de horas, lo cual es ajeno al trabajo en casas particulares. Alude al decreto 467/2014 en lo relativo a la reglamentación del art. 14 de la ley 26844, remarcando que

se trata de prestaciones especiales con características propias. Refiere también a la reglamentación del art. 21 en cuanto a la forma de instrumentar el pago. Señala que no se ha legislado respecto de la jornada completa con una prestación parcial o reducida para el empleo en casas particulares, siendo arbitrario suponer que el empleador deba afrontar el pago del sueldo total sin que exista ni necesite de la prestación completa. En síntesis de lo expuesto se agravia del progreso del rubro en base a valores por la jornada completa.----------

-----Como segundo agravio se objeta el decisorio respecto de la situación de despido de la actora. Nuevamente refiere que se está ante un sistema completamente especial, aun luego de la reforma de la ley 26844, dado que más allá del mandato genérico de no causar daño a los bienes o patrimonio del empleador, no puede obviarse que las tareas se prestan en un ámbito íntimo, por lo que los valores de fidelidad deben ser considerados de otra manera en las situaciones de ruptura contractual, lo que se refleja en el art. 14.2, ap. b) de la citada ley. Cita jurisprudencia al respecto, añadiendo que no fue considerada dicha cuestión en el decisorio. Objeta que se acuse a su parte de haber violentado lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, ya que en la comunicación de despido se limitó a describir el acto imputado a la empleada como injurioso e infiel, pero no se imputó la comisión de un ilícito penal, por lo que no se pretendió modificar la causa del despido. Agrega que en la comunicación del distracto se notificó la pérdida de confianza tras detectarse faltantes de distintos bienes del hogar y prendas de vestir, añadiéndose que se vio a la actora luciendo prendas faltantes a través de las redes sociales. Reitera que en la comunicación no se habla de hurto, pero sí de situaciones fácticas como el uso de bienes del empleador fuera del hogar, lo que se verificó mediante acta notarial, señalando que en la causa penal pertinente se hallaron y secuestraron, 25 días después, dos de los bienes denunciados en el domicilio de la actora.----------

-----Repite que nunca se imputó un delito penal en la misiva, cita jurisprudencia relativa a la causal de pérdida de confianza. Indica que posteriormente la codemandada O. concurrió al Ministerio Público Fiscal a denunciar los faltantes de bienes, acercando elementos para la investigación, hablando incluso de bienes extraviados, precisando los localizados en poder de la empleada. Resalta que fue la funcionaria de Fiscalía quien encuadró los hechos como posible hurto y ordenó el allanamiento del domicilio de la actora, reconociendo su parte como propios un par de zapatillas y una olla marca Essen.

-----Destaca que la accionante jamás reclamó la devolución de tales bienes, y que más allá del resultado del proceso penal, no puede ignorarse la circunstancia de que los mismos se encontraron en el domicilio de aquélla sin que existiera justificación para ello. Reitera que no se invocó el hurto en la comunicación rupturista, cuestiona el criterio expuesto por el juez para considerar extemporáneo al despido por la fecha de los primeros faltantes, sin advertir que se detectó la responsabilidad en virtud de las publicaciones en las redes sociales. Expresa que el encuentro de algunos bienes en el domicilio de F. fue minimizado por el sentenciante. Vuelve a citar jurisprudencia relativa a la pérdida de confianza.----------

-----En tercer lugar se queja de la condena al pago de la sanción impuesta por el art. 45 de la ley 25345, atento a que las intimaciones de la actora fueron prematuras, esto es, antes de los treinta días establecidos por la normativa del art. 3 del decreto 146/01, agregando que, amén de ello, se omitió considerar que el 10/04/17 los instrumentos pertinentes ya se hallaban depositados en sede administrativa. Cita jurisprudencia.
Finaliza la presentación con el petitorio de estilo.----------
------2) La actora responde a los agravios, señalando que se limitan a manifestar un mero disenso con el razonamiento del juzgador, por lo que resultan técnicamente insuficientes a los efectos del art. 268 del CPCC. Añade que a fin de no producir hartazgo en este Tribunal, decide discontinuar con mayores consideraciones, sin perjuicio de manifestar su total apego a todos los argumentos y fundamentos expuestos en la sentencia dictada.-
-----II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios reseñados, para lo cual seguiré el mismo orden de exposición que la apelante, dado que el primer agravio relativo a las diferencias salariales resulta independiente del vinculado a la causal de despido.---------
------1) La actora, en su demanda, al liquidar las diferencias salariales que reclama, denuncia como montos mensuales devengados, que se debieron abonar, los de $6.276 desde marzo/2015 a noviembre/2015, de $6.639 desde diciembre/2015 a mayo/2016, de $7.030,50 desde junio/2016 a noviembre/2016 y de $7.924,50 desde diciembre/2016 a marzo/2017, ascendiendo el total de las diferencias a $36.154 (ver fs. 04, pto. IV). El juez de grado, hizo lugar a tales diferencias, luego de cotejar los recibos oficiales acompañados como documental, por el monto reclamado (ver sentencia a fs. 141, anteúltimo párrafo).----------
-----En los límites del agravio, es de precisar que el cuestionamiento de la apelante no se dirige a los montos que según la actora debieron abonarse ni a la existencia de diferencias entre tales montos y lo efectivamente abonado. La crítica se dirige a que las sumas reclamadas por la actora son las que corresponden por la jornada completa de 8 horas diarias o 48 semanales de acuerdo a lo dispuesto por el art. 14.1, a) de la ley 26844, cuando existe conformidad entre las partes de que la actora laboraba sólo 35 horas semanales (ver fs. 149 vta., 1er. párrafo). Esta afirmación resulta cierta, dado que la actora adujo que laboraba de lunes a viernes de 8 a 13 horas, los martes y jueves de 17 a 20 horas y los sábados y feriados de 9 a 13 horas (ver fs. 03 vta., 1er. párrafo), todo lo cual hace un total de 35 horas semanales. ----------
------La objeción de la demandada recurrente se funda en que considera equivocado que el juzgador tomara la jornada completa, presuntamente por aplicación del art. 92 ter de la LCT, a pesar de que el empleo en casas particulares cuenta con un régimen especial, que no existe en dicho régimen una norma como el citado artículo, que es un régimen que reconoce el pluriempleo, que el art. 92 ter fue pensado para otro tipo de vínculos laborales, para contrarrestar el fraude laboral, y que la normativa reglamentaria nada dice al respecto, refiriéndose sólo a la forma de implementar el pago del sueldo en caso de que se presenten servicios durante más de 32 horas semanales o más (ver fs. 149

vta./150 vta.). ----------

----Aunque el sentenciante no explicitó los motivos por los cuales tomó el monto correspondiente a la jornada completa prevista en el art. 14.1,a) de la ley 26884, lo cierto es que la jornada reducida de 35 horas semanales -sobre lo que no existe controversia- es superior a los 2/3 de dicha jornada completa de 48 horas semanales, ya que dicho porcentual equivale a 32 horas semanales. Nótese que un indicio, aunque no decisivo, de que resultaría de aplicación analógica lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT, lo representa la propia normativa que cita la quejosa, en cuanto a la reglamentación del art. 21 en el decreto 467/2014, en tanto establece la obligación del empleador de acreditar las remuneraciones en una cuenta sueldo en caso de una jornada de 32 horas semanales o más, lo cual importa establecer una distinción en caso de que se superen los 2/3 de la jornada completa.----------

-----Con todo entiendo que la solución dirimente para resolver la cuestión planteada la suministra el art. 72 de la ley 26884 que sustituyó el art. 2 de la LCT, quedando redactado, en su inciso b), en cuanto a la no aplicación del régimen general, de la siguiente manera: *"Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulta compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente".* Cabe recordar que el anterior art. 2 de la LCT disponía su no aplicación, sin excepciones a los trabajadores del servicio doméstico. En cambio en su nueva redacción se establece una regla general de compatibilidad y una excepción por remisión expresa. Al respecto se ha sostenido que la nueva redacción del art. 2 precitado en su inc. b), resulta en los hechos asimilable a la situación general del primer párrafo del mismo artículo, lo que obliga a considerar que, al igual que en las relaciones de trabajo comprendidas en aquél, se trata de hipótesis de concurrencia de normas, sujetas así al juicio de compatibilidad aunque, en este caso, no es de aplicación la regla de la norma más favorable (conf. Ackerman, Mario E., en Ackerman-Sforsini: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Rubinzal-Culzoni Ediotres, 2016, T° I, págs. 56/57).Si se analiza la cuestión desde esta regla, la norma del art. 92 ter de la LCT, en tanto prevé la jornada reducida en caso de ser inferior a los 2/3 de la jornada completa (inc. 1) no resulta incompatible con el régimen laboral del empleo en casas particulares. Pero, amén de ello, si se pretendiera considerar la excepción por remisión expresa, cabe considerar que el art. 1 de la ley 26844, establece que resultan de aplicación al régimen especial las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas (conf. Ackerman, op. cit., ídem, págs. 57/58), por lo cual también por dicha vía interpretativa resulta de aplicación el citado art. 92 ter de la LCT.----------

-----En sentido concordante, se ha considerado que la jornada reducida regulada en el art. 92 ter de la LCT, si bien no es una modalidad contractual, siempre puede implementarse, más allá de que no se encuentre para el estatuto particular contemplada por la ley 26844, porque no existe ninguna incompatibilidad para que pueda aplicarse el

régimen de la LCT, ni existen aún CCT, por lo tanto, para convenir una jornada reducida, deberá observarse las pautas del art. 92 ter (conf. Requena, Cristián: “El régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares y las nuevas posibilidades contractuales”, en “Revista de Derecho Laboral”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2013-2, “Estatuto del Personal de Casas Particulares”, págs. 124/125).----------A fin de reforzar la aplicación de la norma del art. 92 ter de la LCT a la relación de empleo en casas particulares, al menos en lo que aquí se discute, se ha dicho que el art. 1, 2do. párrafo de la ley 26844, determina que se aplicarán al personal de casas particulares las modalidades de contratación reguladas en la LCT y “en las condiciones allí previstas”. A su vez el art. 68 de la ley 26844 establece que la ley es de aplicación obligatoria, y que sus disposiciones son de orden público, y en ningún caso se podrán pactar condiciones menos favorables. Pero la normativa del art. 92 ter de la LCT está claramente pensada para el trabajo productivo, y si bien es claro que esta modalidad de trabajo es aplicable -por las normas citadas- a los trabajadores de casas particulares, varios puntos no pueden adaptarse y no se aplicarán a los trabajadores del nuevo régimen. Así, por ejemplo, los incisos 3 y 4, sobre cotizaciones y prestaciones de la seguridad social, no son aplicables porque no están referidos al régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico, sino al régimen general de la seguridad social. El inciso 5 habla de acuerdos sindicales sobre el número de trabajadores a tiempo parcial que puede haber en un establecimiento, y de la prioridad en la ocupación de vacantes de tiempo completo, cuando en una casa de familia no suele haber -por lo general- más que un trabajador prestando tareas de limpieza, y sólo en algunos casos habrá más, o habrá encargados de mantenimiento de jardines y pileta, por lo que no pueden aplicarse estas disposiciones a este régimen. Sí en cambio se aplica -por disposición legal- la normativa de los incisos 1 y 2 en cuanto mandan ahora que sí se regula sobre jornada de trabajo en esta actividad- que el trabajo a tiempo parcial no puede superar las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal de la actividad, pero esto no necesariamente trae un beneficio, ya que -sobre todo a los trabajadores a tiempo parcial que tengan varios empleadores- les puede ser útil que no exista rigidez en lo que se refiere a limitación de jornada y horas extras (conf. Pizarro, Rafael: “El nuevo “régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” y su ámbito de aplicación”, en “Revista de Derecho Laboral”, ya citada, págs. 180/181).----------Como se puede apreciar, más allá de que algunos incisos del art. 92 ter de la LCT resultarían incompatibles con la actividad del empleo en casas particulares, no es el caso del inciso 1 en cuestión, por lo cual, más allá de la referida utilidad o no según el caso particular, el mismo resulta aplicable al estatuto particular. En síntesis de lo expuesto, y dado que la jornada de 35 horas semanales, sobre la que no existe controversia, supera, como se precisó, los 2/3 de la jornada completa de 48 horas semanales, resulta correcta la solución del juzgador en considerar el monto de remuneración por la jornada total, acogiendo el reclamo por diferencias salariales. En consecuencia postulo el rechazo de este primer agravio. ----------

------2) En segundo lugar, la apelante objeta que no se hubiera tenido por acreditada la justa causa de despido consistente en la pérdida de confianza. A tal fin, de manera dirimente, alega que en la misiva de comunicación del distracto, no se aludió a la imputación de un hurto de bienes, sino que ante el faltante de los mismos y la posterior muestra de algunos de ellos en poder de la actora, a través de las redes sociales, se invocó la mentada pérdida de confianza. Asimismo entiende que la misma fue acreditada con los ulteriores constatación y secuestro de algunos de esos bienes en el domicilio de F., los cuales no fueron reclamados en devolución por la misma (ver fs. 150 vta./153). ----------Sobre esta cuestión, el juez de grado comenzó por argumentar que la demandada invocó, como causal del distracto, la comisión del delito de hurto en la modalidad de delito continuado y que motivó la "pérdida de confianza" (ver sentencia a fs. 136, 4to. párrafo). Siguió discurriendo que el motivo es el hecho concreto subsumido en el concepto jurídico de justa causa, y luego de transcribir la comunicación del despido (ver sentencia a fs. 136, último párrafo/vta., 1er. párrafo), efectuó un resumen de las actuaciones penales iniciadas a partir de la denuncia por faltante de bienes por parte de la codemandada G. O. (ver sentencia a fs. 136 vta., último párrafo/137, 1er. párrafo). Hizo mención del sobreseimiento definitivo de la actora en dichos actuados (ver sentencia a fs. 137 "in fine"/vta., 1er. párrafo), y concluyó que el empleador no logró demostrar en esta sede la injuria grave a raíz del hecho imputado a la accionante, considerando insuficiente la prueba testimonial y documental de acta notarial producida al efecto (ver sentencia a fs. 138, dos últimos párrafos/vta., 1er. párrafo). También razonó el sentenciante que la empleadora manifestó en sede penal que desde el año 2015 tenía faltantes en su hogar y recién en marzo de 2017 realizó la denuncia de hurto, lo que denota extemporaneidad, a lo que agrega que le resulta difícil imaginar cómo la actora pudo retirarse de su lugar de trabajo llevándose algunos bienes faltantes de tamaño y peso importantes (ver sentencia a fs. 138 vta., último párrafo).----------

-----Comenzaré por señalar que en la comunicación del distracto (ver carta documento del 28/03/17 a fs. 67 de la documental reservada), cuyo texto no reproduciré ya que fielmente lo hiciera el juez de grado en la sentencia (ver fs. 136, último párrafo/vta., 1er. párrafo), la codemandada G. O. no imputó a la actora la comisión del delito de hurto, sino que hizo mención a una serie de circunstancias como la falta de diversos bienes en su hogar, que vio imágenes en una red social de la actora utilizando algunos elementos idénticos a los faltantes, y al retiro intempestivo e inexplicable del hogar desde el 23/03/17, circunstancias todas ellas que consideró una lesión a la buena fe y que configuraron la justa causa de pérdida de confianza, que motiva el despido. ----------

------En cuanto a la denuncia penal, según las constancias que en copia certificada obran del Legajo de Investigación Fiscal caso 70.755 -obrante como documental reservada y que tengo a la vista-, se desprende que el 03/04/17, esto es con posterioridad al distracto, G. O., se presentó a la Fiscalía para denunciar por el delito de hurto a modalidad denominada "hormiga" a la aquí actora, mencionando que desde el año 2015 comenzaron a notar faltantes de bienes en su hogar, no sospechando en principio de F.,

pero el sábado 25/03/17 su hija E. vio a ésta en un club con unas zapatillas que le faltaban y que el novio de ésta vestía dos prendas también faltantes, habiendo constatado vía “Facebook” el uso de algunos de esos bienes por parte de la empleada y su novio (ver fs. 01/vta., de la causa penal). El 25/04/17 se realizó el allanamiento en la vivienda de la aquí actora, constatándose diversos bienes los que son secuestrados (ver fs. 03/vta. de la citada causa). De tales bienes, el 18/05/17, la denunciante reconoció como de su propiedad, una olla Essen y el par de zapatillas marca New Balance, todo lo cual obra en la causa penal mentada.----------

------Es sabido que la falta o pérdida de confianza en el trabajador es admitida como causa de despido, a condición de que sea sobreviniente y fundada en hechos objetivos que se puedan referir personalmente. Si no fuera así, como mera disposición subjetiva aun cuando estuviera bien fundada, por más razonable que haga a la extinción del contrato no justifica el despido sin indemnizaciones. La falta de confianza opera como factor subjetivo que agrava otras faltas por sí solas no proporcionadas al despido: estos son los casos relativamente frecuentes de robos de poco monto o de tentativas de hurtar, en que la causa no es el daño sino, precisamente, la falta de confianza (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, Tº IV, pág. 314). También se consideró que la pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato, debe derivar de un hecho objetivo que, injuriante por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejada. Sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, la pérdida de confianza no es factor eximente de indemnización por despido (conf. CNTrab., sala II, 22/5/75, LT, 1976-63). En el mismo sentido se decidió que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y la confianza entre las partes, por lo cual si en el curso de la relación laboral se produce algún hecho que impide continuar las relaciones en un plano de buena fe y confianza, es lícito ponerles fin y el causante debe soportar las consecuencias (conf. CNTrab., sala I, 23/12/04, DT 2005 (mayo), 655).----------

------En la especie, entiendo que las pruebas reunidas son suficientes para tener por acreditada la pérdida de confianza invocada por la empleadora, ya que ha quedado acreditado que fueron secuestrados en poder de la actora dos bienes que la actora había denunciado como faltantes en su hogar y que luego del secuestro reconoció como de su propiedad, no habiéndose contradicho esta circunstancia por parte de la ex empleada. No obsta a ello el sobreseimiento definitivo al que aludió el juez de grado (ver sentencia a fs. 137 vta. “in fine”/138, 1er. párrafo, y copia de resolución a fs. 125/vta.), ya que como bien lo señala el propio juzgador de la instancia anterior, dicha decisión no impide que la justicia laboral pueda concluir en la existencia de injuria incompatible con la continuación del contrato (ver sentencia a fs. 138, 2do. párrafo “in fine”).----------

-------No es óbice para concluir en la acreditación de la pérdida de confianza, lo razonado por el juez de grado respecto de la extemporaneidad de la imputación o sospecha contra la actora, en tanto los primeros faltantes de bienes databan de dos años antes (ver sentencia a fs. 138 vta., último párrafo). Es que encuentro que ello fue explicitado

adecuadamente por la codemandada G. O. en la comunicación del distracto cuando alude a su estupor al ver a F. usando algunos de los bienes faltantes, lo cual es complementado con lo expuesto en la denuncia penal, al manifestar que en principio no sospecharon de la empleada, pero ello cambió cuando su hija la vio con sus zapatillas el 25/03/17. Tampoco encuentro que resulte dirimente la duda que plantea el juzgador respecto de la manera en que F. podía retirarse del hogar de los empleadores con los bienes faltantes (ver sentencia a fs. 138 vta., último párrafo). ----------

-------A lo expuesto habré de agregar que tampoco es determinante que el sentenciante no considerara suficiente la prueba testimonial de fs. 104 y 108 ni la documental notarial (ver sentencia a fs. 138 “in fine”/vta., 1er. párrafo). En cuanto a la prueba testimonial aludida, efectivamente no arroja luz respecto de la causal de despido invocada. Y respecto del acta notarial de fs. 71/72 de la documental reservada, es cierto que se trata de copias simples y que la codemandada no produjo la prueba informativa ofrecida a fs. 24 vta., ante el desconocimiento de la actora de fs. 26. Sin embargo, dicha acta notarial tenía por finalidad acreditar el uso de ciertos bienes de la empleadora por parte de la empleada, y ello resulta acreditado con el secuestro de distintos elementos en el hogar de F., tal como se desprende de la causa penal, lo cual da pábulo a las sospechas de la empleadora en grado suficiente para tener por justificada la causal de pérdida de confianza. Tampoco evita la conclusión anterior la referencia que efectúa el juzgador a las declaraciones testimoniales de fs. 103/vta. y 109 (ver sentencia a fs. 138 vta., 2do. y 3er. párrafos), efectuadas por personas que trabajaron para los codemandados, refiriendo ambos que dejaron de laborar por cierta incomodidad por el trato brindado por los empleadores y dificultad para cobrar. Como se aprecia, se trata de circunstancias ajenas a los hechos que motivaron la pérdida de confianza respecto de F..----------

------Finalmente, y a fin de reforzar la conclusión respecto de que se ha justificado la pérdida de confianza invocada como causal de despido, habré de considerar que se ha sostenido, en un supuesto análogo al presente, que la existencia de productos de propiedad del empleador, hallados en el cofre que asignara al trabajador para guardar sus efectos personales y sin que se haya acreditado la existencia de autorización alguna, configura un incumplimiento contractual significativo, en tanto importa una conducta violatoria al deber de buena fe, que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación laboral (conf. CN. Trab., sala II, 12/08/05, in re: “Funes c/Decide”, DT, 2005-B, 1447).----------

------En virtud de todo lo razonado en este considerando, propongo acoger el agravio de la apelante, y en consecuencia rechazar parcialmente la demanda en lo que se refiere a las indemnizaciones reclamadas como consecuencia del despido dispuesto.----------

-----3) Resta analizar la última queja relativa a la indemnización dispuesta en virtud del art. 45 de la ley 25345, dado que la actora no intimó a su pago con respeto al plazo previsto en el art. 3 del decreto 146/01. La referida norma reglamenta el art. 45 de la ley 25345, que a su vez modifica el art. 80 de la LCT, reza: *“El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se*

reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los aps. 2 y 3 del art. 80 de la LCT 20744 (t.o. por decreto 390/76) y sus modif., dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo". Es decir que es un requisito de procedencia del pago de la "indemnización" prevista por el párrafo agregado al art. 80 por la ley 25343, que el trabajador cumpla con la carga de intimar a su empleador respetando los plazos que surgen del texto legal y del decreto 146/01 (conf. Livellara, Carlos A., en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley 2007, Tº II, pág. 1033). En el antecedente del supremo tribunal provincial STJCH, SD, Nº 15/S.R.E./06 del 19/10/06, se efectuó una reseña de los precedentes tanto a nivel provincial como de las Salas de la Cámara Nacional del Trabajo, acerca de la necesidad de la intimación extrajudicial previa a fin de que proceda la indemnización del art. 80 de la LCT. Como síntesis de tal reseña se sostuvo que la obligación formal impuesta por el art. 45 de la ley 25345 y su decreto reglamentario consistente en intimar de modo fehaciente al empleador a efectos de que haga entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales previstos en el art. 80 de la LCT, no puede ser suplida por la interposición de la demanda y su traslado a la contraria ni por la instancia administrativa (del voto del Dr. Pasutti). En el mismo sentido, el segundo votante concluyó que la procedencia de la indemnización de estudio opera cuando el trabajador -ante el incumplimiento de extenderle los certificados de trabajo- intime no sólo en el tiempo al que hace referencia el decreto reglamentario sino que se efectivice por vía extrajudicial de modo fehaciente y en términos precisos que no conduzcan a confusión respecto al rubro que se pretende reclamar (del voto del Dr. Caneo). ----------

------En consecuencia de lo expuesto, cabe concluir que es doctrina legal del Superior Tribunal de la provincia, sentada por vía casatoria, la exigencia de la intimación extrajudicial previa a la demanda a los fines de que proceda la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, en el plazo de treinta días con posterioridad al distracto. En la especie, el contrato se extinguió con el despido directo por justa causa mediante la misiva del 28/03/17 (ver fs. 67 de la documental reservada), por lo que la intimación a que se le entregue los certificados y constancias del art. 80 de la LCT debía efectuarse con posterioridad al 28/04/17. Es así que habiéndose efectuado la intimación el 31/03/17 (ver fs. 05 y 64 de la documental reservada), cabe concluir en el incumplimiento del requisito mentado por parte de la actora.----------

------En consecuencia, postulo hacer lugar al agravio y desestimar el reclamo de indemnización de acuerdo a lo establecido en el art. 80 de la LCT. ----------

------III.- En consecuencia de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado, y se haga lugar parcialmente a la demanda promovida por A. F. contra E. T. W. y M. G. G. O., condenando a estos últimos a que abonen a aquélla la suma de pesos treinta y seis mil ciento cincuenta y cuatro ($36.154), en concepto de diferencias salariales, en el plazo de diez días de consentida la presente, y con más los intereses fijados en la instancia anterior.----------

-----Dado que se revoca el fallo, corresponde realizar las adecuaciones del art. 282 del CPCC, de acuerdo a la remisión del art. 73 de la ley XIV Nº 1. Con relación a la imposición de costas, atento a que se desestima la demanda en su mayor porción y prospera sólo respecto del reclamo por diferencias salariales, encuentro que ha existido un vencimiento parcial y mutuo en los términos del art. 72 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la ley XIV Nº 1). Es así que propongo imponerlas en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados, por reflejar tales porcentajes, de manera adecuada, el éxito y fracaso parciales de ambas partes. ----------

------En cuanto a la regulación de honorarios, teniendo en cuenta el resultado del pleito, así como el mérito y extensión de las tareas efectuadas, corresponde regular los honorarios del letrado apoderado de la actora, Dr. I. B., en un 15,4%; al letrado patrocinante del codemandado W., Dr. L. C. B., y al letrado patrocinante de la codemandada G. O., y posterior letrado apoderado de ambos codemandados, Dr. P. S., en conjunto y en proporción de ley, en un 20%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con adición del IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18, 38, 46 y concs. de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).----------

-----En cuanto a las costas de esta sede, ante el progreso de dos agravios de los tres expuestos, y dada la mayor relevancia del segundo agravio que fuera acogido, también propongo distribuir las costas en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados (conf. art. 72 de la CPCC, según remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1). Propongo asimismo, teniendo en cuenta las mismas pautas consideradas para la regulación de primera instancia, regular, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios del letrado apoderado de la actora, Dr. I. B., en un 3,85%; y los del letrado apoderado de los codemandados, Dr. L. C. B., en un 6%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13 y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871). ----------

------Voto entonces a esta cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA. ----------

-----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo:----------

-----A fs. 144 la parte demandada ha planteado recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva dictada en autos a fs. 133/143. ----------

-----El pronunciamiento impugnado hace lugar parcialmente a la demanda entablada por la Sra. A. F. en contra de los Sres. E. T. W. y M. G. G. O., condenándolos a que en el plazo que se fija, abonen a la actora la suma de $171.701,35 con más los intereses fijados en el considerando respectivo. Asimismo, impone las costas en un 95% a cargo de los demandados y el 5% restante a cargo de la actora. ----------

-----A fs. 149/154 vta., luce agregado el escrito de expresión de agravios. ----------

----Ordenado su traslado a la parte actora por providencia de fs. 155, éste es evacuado mediante presentación de fs. 159 y vta. ----------

----I.- La reseña de los agravios formulados ya ha sido realizada con suficiencia y claridad

por el magistrado que me precede en la votación, Dr. De Cunto, por lo que a ella me atendré a efectos de evitar repeticiones innecesarias.----------

-----Sin embargo, resulta útil identificar cuáles son las cuestiones que motivan la impugnación. Estas son las siguientes, a saber: 1) diferencias salariales; 2) justa causa del despido directo; 3) indemnización especial contemplada por el art. 45 de la ley 25.345.----------

----II.- En los límites determinados por el contenido de los agravios individualizados estimo que corresponde ingresar a su examen siguiendo el mismo orden con el que fueran planteados.----------

----1) Diferencias salariales: Básicamente el agravio referido al tópico se ciñe a cuestionar que se hubiera considerado que la actora cumplió una jornada laboral completa de 8 horas diarias o 48 semanales, según lo contemplado por el art. 14.1, inc. a) de la ley 26.844, cuando no fue un hecho controvertido de que prestó tareas por 35 horas semanales (Ver: expresión de agravios, primer párrafo de fs. 149 vta.).----------

-----Sobre tal base la parte demandada recurrente postula que *"…**no existiendo en la normativa especial dónde están las modalidades contractuales descriptas para el empleo en casa particulares, un artículo que disponga lo que establece el art 92 ter de la LCT** para la jornada de trabajo parcial, que en la LCT es una prestación de excepción pero en el sistema de la legislación especial de la ley 26.844 no lo es, correspondía en el caso el pago de sueldo proporcional a las horas cumplidas…"* (Sic) (Ver: escrito de expresión de agravios, fs. 149 vta.).----------

-----Atento a este posicionamiento transcripto, tengo para mí que bastará con advertir el yerro en el cual se incurre en tal afirmación pretensamente impugnativa, cual es, que se soslaya que la susodicha inaplicabilidad de la modalidad de contratación contemplada por el art. 92 ter de la L.C.T. no es tal. Es que explícitamente se contempla la aplicación a las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar, las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas (Conf.: art. 1º de la ley 26.844).----------

-----Es decir, insisto, las modalidades de contratación previstas en la L.C.T., son de aplicación al nuevo régimen especial que rige al personal de casas particulares, siempre que resulten compatibles y no se opongan a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico contemplado por la ley 26.844, tales como el contrato a plazo fijo (arts. 93 a 95 de la L.C.T.) o el contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter, LC.T.), el contrato de trabajo eventual (arts. 99 y 100 de la L.C.T.), entre otros.----------

-----Habida cuenta de lo cual si se presenta, como en la especie, una trabajadora que prestó tareas con una extensión horaria menor a la de ocho (8) diarias, no completando el máximo de cuarenta y ocho (48) semanales (Conf: art. 14.1, inc. a) de la ley 26.844), pero que supera en dos tercios a dicho máximo legal (recuérdese que se indica como hecho no controvertido que la actora cumplía treinta y cinco (35) horas semanales),

corresponderá que se le liquide una remuneración correspondiente a la de un trabajador de jornada completa tal como lo prevé el art. 92 ter, inc. 1º "in fine" de la L.C.T.----------

----Es más, lo que se viene de señalar no se ve alterado de manera alguna por la circunstancia de que el trabajador preste tareas con retiro para distintos empleadores, posibilidad expresamente contemplada en el art. 1, inc. c de la Ley 26.844. Es que, efectivamente, los trabajadores que prestan servicios en casas particulares no tienen, en general, la nota de exclusividad que poseen otros contratos de trabajo, realizando -a veces- tareas por horas en diversas casas y percibiendo una retribución en cada una de ellas. Es decir, es normal la existencia de pluriempleo tal como lo refiere la parte demandada impugnante (Conf.: Rodríguez Saiach Luis A., en "Personal de casas particulares -servicio doméstico-", Ed. Gowa, 2ª ed., año 2014, pág. 83/85; id., Sappia Jorge J.-Pécora Rosalía A., en "Estatutos particulares en el Derecho del Trabajo Argentino", Ed. Rubinzal Culzoni, año 2017, pág. 148/149; ídem, Requena, Cristián, "El régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares y las nuevas posibilidades contractuales", en Revista de Derecho Laboral "Estatutos del Personal de Casas Particulares", Ed. Rubinzal Culzoni, T. 2013-2, págs. 105 y s.s., en particular apartado IV, punto 4º, págs. 124/125).----------

-----Empero, a partir de lo afirmado por la propia parte demandada aquí apelante, con relación a que no resulta un hecho controvertido en el caso de autos, que la actora prestó tareas mientras duró el vínculo laboral treinta y cinco (35) horas semanales (Ver: punto IV del escrito contestatario -fs. 13-), alcanza sobradamente para restar de toda razón jurídica a su planteo impugnativo. ----------

Atento a lo expuesto, propiciaré que se rechace el presente agravio y, por ende, que se confirme la porción del fallo por la cual se hace lugar al reclamo por las diferencias salariales habidas a partir de computar la remuneración por una jornada total, tal como fuera reclamado en la demanda. Así lo voto.----------

-----2) <u>Justa causa del despido directo</u>: Se agravia de que el juzgador de la anterior instancia, no tuviera por acreditada la causal de despido de pérdida de confianza invocada por su parte en el despacho postal por el que comunicó a la actora su decisión de extinguir el contrato laboral. ----------

----Postula en tal sentido que el Sr. Juez a quo equivocadamente entendió que se invocó en dicha comunicación del distracto la comisión del delito de hurto en modalidad de delito continuado, sosteniendo que la causal que se invocó fue la pérdida de confianza derivada de haber detectado faltantes de distintos bienes del hogar que fueron descriptos y haber observado en las redes sociales a la actora y su pareja luciendo prendas que ya no estaban en su casa, lo cual dice fue constatado por escribano, por lo que no puede considerarse que se violó lo dispuesto por el art. 243 de la L.C.T., pretendiendo variar la causa del despido.----------

-----Añade que los bienes denunciados como faltantes fueron hallados y secuestrados del domicilio real de la actora siendo ello omitido en la consideración del a quo. ----------

-----Efectivamente se verifica que el sentenciante previo referir al principio de

invariabilidad de la causa del despido, expresó lo siguiente: *"…En el caso de autos la demandada ha invocado como causal del distracto la comisión del delito de hurto en la modalidad de delito continuado atribuido a su empleada doméstica, Sra. A. F., y que ha motivado la "pérdida de confianza"…"* (Sic) (Ver: cuarto apartado del considerando de fs. 136).----------

-----Es más, se observa que el judicante de grado incluso transcribe textualmente el contenido del despacho, refiriendo de continuo, que entiende *"…es la única evidencia puesta a mi conocimiento relacionada con el hecho de marras…"* es el legajo de investigación del caso Nº 70.755 caratulado "G. O. M. s/ Denuncia Hurto Trelew" del Ministerio Público Fiscal, del cual surge la denuncia realizada el 03 de abril de 2017 en contra de la aquí actora (Ver: último párrafo del considerando de fs. 136 vta.).----------

----Alude a que la actora agregó a fs. 124/126 de autos la comunicación procesal Nº 7183/2018 de la Oficina Judicial de Trelew, por la que le adjuntara la Resolución Nº 2306/2018 por la cual se la sobresee definitivamente (Ver: primer párrafo del considerando de fs. 137 vta.).----------

-----A continuación, todo el desarrollo argumental seguido por el juzgador de la anterior instancia se focaliza en considerar que el empleador le imputó a la trabajadora un delito sosteniendo que debe demostrar y probar el hecho *"…puesto que la sola invocación de su parte de un hecho delictivo al trabajador, no lo autoriza a invocar "pérdida de confianza" o violación de los deberes impuestos por los arts. 62, 63, 84, 85 LCT y 14.2 inc. b) de la ley 26.844…"* (Sic) (Ver: 2º apartado del considerando de fs. 137 vta.). ------

-----Pues bien, en tal contexto, estimo necesario precisar "ab initio" que puede darse la situación de que una determinada conducta del trabajador no constituya delito según la jurisdicción penal, pero que juzgada en sede laboral pueda ser considerada como una injuria de tal gravedad que impida la prosecución de la relación laboral.----------

-----Es que en dichos fueros penal y laboral se custodian distintos intereses y por ello no tienen porqué guardar siempre y necesariamente obligada correspondencia. Y, para el supuesto de que la acción penal preceda a la apertura del proceso en sede laboral o mientras se encuentra pendiente éste, rige la prejudicialidad en los términos con la que es contemplada por los arts. 1775, 1776 y 1777 del Código Civil y Comercial de la Nación. ----------

----En tales normas de fondo se establece para el caso de sentencia de condena que no se podrá discutir en otra sede jurisdiccional ni la existencia del hecho ni la autoría y culpa que se le asigne al condenado; y, a la inversa, el fallo absolutorio -o el sobreseimiento definitivo equivalente- impone que no pueda discutirse la inexistencia del hecho o la falta de autoría definida ya en dicha sede penal (Conf.: arts. 17776 y 1777 del C.C. y C.). ----

----Empero, incluso en este último supuesto, ante la existencia del sobreseimiento definitivo, si bien no podrá invocar la existencia de un hecho delictuoso, basándose en los distintos principios que rigen la culpa penal y la injuria laboral, el juzgador con competencia en lo laboral puede determinar la existencia de esta última. ----------

----Ello, claro está, salvo en el supuesto que hubiera acontecido que la denuncia penal

hubiera precedido al despido y que hubiera sido invocada como causal del despido dispuesto por la patronal que la formulara, lo cual desde ya adelanto que no fue lo sucedido en este caso bajo examen.----------

-----Es que solo en tal supuesto la resolución del proceso laboral se encuentra supeditado al resultado obtenido en sede penal. Esto es, solo si el empleador despide al trabajador atribuyéndole la comisión de un delito, el hecho de que el distracto sea justificado o no dependerá de la resolución en sede penal sobre la existencia o no de aquél. Es en tal supuesto que, solo en el caso de que el dependiente resulte condenado el empleador se eximirá del pago de las indemnizaciones correspondientes (Conf.: SCJBA, 21-03-83, T. y S.S. 1984-441; id., SCJBA, , 10-08-99, L.L.B.A., 1999-1128; ídem, 06-‘8-96, D.T., 1997-A-545; ibídem, CNAT, Sala X, 29-11-96, D.T., 1997-1807).----------

-----En tal dirección, entonces, debe advertirse que ello no es igual a lo acontecido en el caso planteado en estos actuados en el que el hecho delictuoso que se denunciara cometido contra la parte empleadora y en virtud del cual el principal despidiera a la aquí actora invocando injuria laboral por pérdida de confianza -pero, destaco, no le atribuyó la comisión de un delito como equívocamente lo considerara el Sr. Juez a quo-. Ante tal situación, que repito, es totalmente diferente, bastará con que en sede laboral el empleador pruebe la existencia y gravedad del incumplimiento que determinara la injuria (basada en la pérdida de confianza que denuncia que le generó en su ánimo), para que corresponda que se lo exima de la obligación de indemnizar.----------

-----Asimismo, aún cuando no se compartiera tal tesitura, del mismo modo, agrego que, aún en la hipótesis de que se siguiera la misma inteligencia del juzgador de grado, que insisto no es acorde la que se planteara en la especie, no actúa la prejudicialidad penal. Ello, por cuanto, a todo evento, en el fuero penal no se determinó la inexistencia del hecho delictuoso ni tampoco que la trabajadora allí imputada no haya sido la autora de éste. Lo cual se verifica con la lectura de la copia de la resolución obrante a fs. 125, de la que surge que el sobreseimiento pedido por el fiscal interviniente se sostuvo en que *“…la ponderación efectuada en su momento y que avaló la apertura de la etapa preparatoria…hoy resulta endeble como para sostener una hipótesis criminal sólida en cabeza de la procesada, con la certeza requerida para la etapa de juicio…”* (Sic).---------

---En esta hermenéutica se ha dicho, con criterio que comparto, que “un hecho que no constituye delito penal puede ser legítima causa de despido en materia laboral, por tal razón la absolución del trabajador en el juicio penal no impide apreciar en sede laboral si el mismo acto configura injuria al empleador y puede ser motivo de resolución del contrato de trabajo, habida cuenta de que la culpa laboral se informa de principios diferentes a los que constituyen la penal por lo que no tienen por qué guardar siempre necesariamente obligada correspondencia (Conf.: SCJBA, 24-11-99, “Barcelona, Julio C. c/ Calera Avellaneda S.A.”, en D.T., 2000-851).----------

---En la misma dirección se expuso que “La imputación de un accionar que podría configurarse como ilícito penal no necesariamente requiere que, para justificar la medida, se inicie el proceso penal ni que el trabajador resulte condenado en dicha sede, el ilícito

laboral resulta distinto del penal porque en uno y otro caso difieren en el marco de los intereses que se ven afectados y la protección legal de los mismos" (Conf.: CNAT, sala III, 20-5-94, "Senzanonna, Esteban c/Gas Natural Ban S.A.", en Manuales de Jurisprudencia La Ley, pág. 628)(Conf.: Vázquez Vialard, Antonio, "Injuria laboral y delito penal", en T. y S.S., 1993-347, ver: pág. 648/649 de dicho tomo).----------

-----El criterio que vengo exponiendo fue seguido en un caso análogo al presente (Conf.: mi voto, Sala B, S.D.L. Nº 11/2011, c. 177-2011, CANE). ----------

-----Desde otra perspectiva, no puede ser obviado considerar que la confianza y el respeto mutuo parecen ser dos baluartes sobre los que se apoya toda relación de trabajo, pero mucho más acentuadamente cuando se trata de una relación de trabajo que se desarrolla en el ámbito doméstico e intimo del hogar que habitan el núcleo familiar de la parte empleadora. En concordancia con lo dicho obsérvese que el legislador así lo advirtió al establecer los deberes especiales que se contemplan a cargo del personal comprendido en el régimen de trabajo en casas particulares. Y en tal dirección corresponde seguir como directriz en el análisis del caso que, a mayor confianza adquirida, mayor es la gravedad de los actos que la menoscaban (Conf.: art. 10.2 de la ley 26.844) (Ver: Herrera, Enrique, "La "Confianza" en la relación laboral", Revista Derecho del Trabajo "Doctrinas Esenciales", Ed. La Ley, T. II, págs. 921 y s.s.).----------

----Así, la noción de pérdida de confianza, que configura un mero sentimiento subjetivo, requiere que se sustente en un hecho objetivo y serio en base al cual se pueda ésta sostener y que, a su vez, dé fundamento a la imposibilidad de mantener vivo el vínculo laboral, en tanto frustre razonablemente las expectativas acerca de la conducta leal y acorde con el deber de fidelidad indispensable para el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que la trabajadora ya no es confiable. Este hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio a los fines de dar posibilidad de defensa cierta a la trabajadora despedida en los términos previstos por el art. 243 de la L.C.T.----------

-----Y, tengo para mí, que de la lectura del texto literal de la comunicación del despido (CD798535514), emana con claridad cuáles fueron las circunstancias fácticas que dieran razón a la pérdida de confianza que se invocara para adoptar la decisión rescisoria. Éstas consisten en haber advertido la falta de diversos bienes de su hogar que se individualizan-, viendo imágenes de la trabajadora en la página de Facebook la Sra. A. F. vistiendo o utilizando algunos de tales elementos faltantes, sumado al retiro intempestivo e inexplicable del domicilio e inasistencias sin aviso ni justificación a partir del día 23/03/2017 -día éste en el que le pidiera a la trabajadora que busque las prendas y cosas faltantes-.----------

----Asimismo, debe ponderarse que con posterioridad a remitir tal comunicación rescisoria la Sra. G. O. (en fecha 03/04/2017), presentó la denuncia de hurto, bajo la modalidad denominada "hormiga" en contra de la Sra. F., lo cual motivó que se realizara un allanamiento en la vivienda de la aquí actora secuestrándose diversos bienes. Del legajo penal surge que el 18/05/2017, la denunciante reconoció entre los bienes

secuestrados, como de su propiedad, una olla Essen y el par de zapatillas marca New Balance. Nótese que dicha circunstancia no fue afrontada de manera alguna por la actora en autos quien no realizó mención alguna a su respecto. ----------

-----Tales constancias reseñadas, a mi juicio, dan suficiente pábulo para considerar por sustentada en hechos objetivos y serios a la pérdida de confianza invocada como causal de la decisión rescisoria comunicada. ----------

---Concuerdo con el magistrado que me precede en la votación en cuanto a que no resultan correctas las consideraciones realizadas por el juzgador de grado con relación a la supuesta extemporaneidad de la imputación o de la sospecha, máxime cuando allende de la fecha en la que hubieran ocurrido las sustracciones de los bienes secuestrados reconocidos como propios por la Sra. G. O., lo determinante es que tales faltantes se corroboró que existieron y que se encontraban en poder de la Sra. F.. Por otro lado, resulta creíble la explicación que expusiera en la misma comunicación del distracto la empleadora conjugándola con la expuesta al realizar la denuncia penal. Es que, tratándose de un vínculo de varios años parece razonable la resistencia a sospechar que la trabajadora tenía algo que ver con los faltantes que venían registrando desde hace dos años antes, complementado con el suceso manifestado en sede penal consistente en que su hija habría visto a la actora con sus zapatillas el 25/03/2018. ----------

-----Obviamente que estimo absolutamente errados los interrogantes que se plantea el juzgador de grado en contraste de lo constatado a partir del secuestro de bienes del domicilio de la actora y el reconocimiento de algunos de los individualizados en la comunicación del despido. Del mismo modo ningún aporte útil arrojan sobre el tópico bajo análisis las testimoniales producidas en este proceso (Conf.: art. 44 de la Ley XIV y art. 390 del C.P.C.C.).----------

------En definitiva, coincido con la propuesta de resolución realizada por el Dr. De Cunto, en cuanto que corresponde admitir el presente agravio y, en consecuencia, propicio que se revoque parcialmente el fallo apelado para rechazar la pretensión indemnizatoria por despido sin causa. Así lo voto.----------

-----3) <u>Indemnización especial contemplada por el art. 45 de la ley 25.345</u>:----------

-----Se agravia la parte demandada que se hubiera admitido la pretensión relativa a la indemnización especial contemplada en el art. 80 de la L.C.T. (según texto agregado por art. 45 de la ley 25.345), en virtud de que la actora no realizó la respectiva intimación en el plazo contemplado por el art. 3º del decreto reglamentario Nº 146/01.----------

----A tal efecto, estimo menester rememorar que el art. 45 de la Ley 25.345 agregó un último párrafo al art. 80 de la L.C.T., en el cual se prevé una sanción para el empleador que, dentro del plazo que se estipula, no hiciera entrega del certificado de trabajo al cual alude la misma norma. Dicho párrafo agregado establece textualmente que *"…Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en el apartado 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 éste último equivalente…" (Sic) (el énfasis me pertenece).----------Asimismo, el citado art. 3° del decreto reglamentario N° 146/01, al reglamentar al citado art. 45 de la ley 25.345, agregó un plazo de gracia a favor del empleador para que dé cumplimiento a esa obligación de hacer, estipulando que *"**el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta,** cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias**…dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido**, por cualquier causa, el contrato de trabajo"* (Sic)(el énfasis también me pertenece). ----------Es decir, de la lectura de ambas normas cabe interpretar que el requerimiento fehaciente del trabajador a su empleador es una condición *sine qua non* para que proceda la multa prevista ante el incumplimiento de la obligación de entrega de la documentación laboral pertinente; y que, tal requerimiento sólo podrá ser realizado válidamente luego de transcurrido el plazo de gracia de 30 días corridos, el que indudablemente es establecido en favor de la patronal. Dicho plazo se computa desde que se extinguió el vínculo laboral. Recién fenecido el mismo podrá intimarse válidamente a la patronal; y, una vez vencido el plazo de dos días hábiles -sin que se cumpla con la obligación de entregar el certificado de trabajo respectivo-, se devenga la sanción de multa prevista para tal contingencia. ----------Se ha dicho que la extensión del plazo prevista por la reglamentación al art. 45 de la Ley 25.345, encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador –por cuanto puede incluir la necesidad de regularizar el vínculo debiéndose recordar que para estos fines se prevé un plazo idéntico en la Ley de empleo-, antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar, aún cuando la redacción de la norma pueda tolerar también esta última interpretación. ----------Ahora bien, en lo que interesa al tratamiento y resolución del presente agravio lo cierto y concreto es que el Sr. Juez a quo, al dictar la sentencia, a pesar de observar que la intimación a que se le haga entrega del certificado de trabajo contemplado en el art. 80 de la L.C.C. en el plazo de dos (2) días fue cursada por la Sra. F. a la codemandada Sra. G. O. data del 31/03/2017 (CD804642642) y que la reiteró el 05/04/2017 (CD798534607), soslayó considerar que conforme lo dispuesto por la norma de aplicación en la especie -Ley 25.345 y su reglamentación- la intimación cursada a la patronal en oportunidad de rechazar por ilegítimo su despido fue extemporánea por prematura. Tal circunstancia es "per se" determinante para elucidar sobre la procedencia o improcedencia de la pretensión actoral bajo análisis.----------Anoto, por otra parte, que es doctrina establecida por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia que la indemnización contemplada en el último párrafo del art. 80 de la L.C.T., queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de los certificados mencionados en el mismo artículo. Señalando que, para que esta intimación cobre virtualidad jurídica debe hacerse extrajudicialmente ante el incumplimiento del empleador de extender los certificados de trabajo al tiempo de la extinción de la relación laboral por cualquier causa que fuera; y formularse en términos precisos y claros. Y,

concluyendo que *"…Por ello, la intimación extrajudicial cumplida en forma deficiente, no cumplida; o formulada en sede administrativa no tiene virtualidad de ser suplida por el reclamo que en tal sentido se efectúe en sede judicial en ocasión de la interposición de la demanda o con el requerimiento que en tal sentido ordena el Juzgador al despachar la demanda. En estas condiciones no es posible ingresar a la aplicación de la indemnización establecida en la Ley de Evasión Fiscal…"* (Sic) (Conf.: S.T.J.Ch. in re: "Flores, Nancy c/ Pesquera San Isidro S.A. s/ Cobro de Pesos-Laboral" Expte. N° 20.394-F 2006, S.R.E. 15/2006) (Ver: Sala B, S.D.L. N° N° 66/07; S.D.L. N° 23/08; S.D.L. N° 90/09; S.D.L. N° 98/09; S.D.L. N° 27/10, entre otras). ----------

-----En resumen, pues, propondré al acuerdo la admisión del presente agravio, para desestimar la pretensión indemnizatoria especial contemplada por el art. 80 de la L.C.T. (según texto agregado por art. 45 de la Ley 25.345). Así lo voto. ----------

-----III.- Conclusión: ----------

-----Por todo lo expuesto y razonado concluyo proponiendo al acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado para dejar sin efecto la condena al pago de la indemnización por despido sin causa y al pago de la indemnización especial contemplada por el art. 80 de la L.C.T.; confirmándolo en todo lo demás que fuera materia de agravios. ----------

-----Atento a este nuevo resultado se impone proceder a la readecuación de las costas y de los honorarios regulados en la anterior instancia (Conf.: art. 282 del C.P.C.C. de aplicación por vía del art. 73 de la Ley XIV Nº 1).----------

-----Las costas de la anterior instancia coincido con el magistrado que me precede en la votación, Dr. De Cunto, en que corresponderá atribuírselas en un 80% a la parte actora y en el 20% restante a la parte demandada. Ello así, toda vez que la parte actora resultó mayormente vencida atento que de las pretensiones deducidas en demanda solo prospera finalmente la relativa a diferencias salariales desestimándose las restantes, produciéndose de tal manera un vencimiento parcial y mutuo que impone distribuirlas según los mencionados porcentuales de éxitos y derrotas antes indicados los que, estimo, son los que se ajustan a los obtenidos por cada una de las partes de autos (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV Nº 1; y, arts. 72 y 282 del C.P.C.C.). ----------

-----Los honorarios profesionales derivados de las tareas de primera instancia, apreciándolas por su extensión, calidad y eficacia, estimo adecuado fijarlos del siguiente modo, a saber: al Dr. I. B., letrado apoderado de la parte actora, en la suma equivalente al 15,4%; y, a los Dres. L. C. B. y P. S., letrado patrocinante de la co-demandada Sra. G. O., el primero, y actuando ambos como letrados apoderados de ambos co-demandados (a partir de fs. 108), en conjunto y proporción de ley, en la suma equivalente al 20%. Ambos porcentuales a calcular sobre el monto de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el IVA pertinente (Conf.: arts. 5, 6, 8, 10, 18, 36, 38 y 46 de la ley XIII Nº 4; y, leyes 23.349 y 23.871), sin perjuicio de su posterior readecuación si resultan inferiores a los mínimos legales. ----------

-----De tres agravios planteados prosperan dos (relativos al despido con justa causa y la improcedencia de la indemnización especial del art. 80 de la L.C.T.) y se desestima el

restante (el relativo a las diferencias salariales), lo cual delinea igualmente en esta segunda instancia un vencimiento parcial y mutuo que conduce a distribuir prudencialmente en ella las costas, imponiéndolas a la actora en un 80% y en un 20% a los co-demandados (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV Nº 1; y, arts. 72 y 282 del C.P.C.C.).----------

----Los honorarios por las tareas cumplidas por ante esta segunda instancia, apreciándolas con idénticas pautas cualitativas enunciadas precedentemente, estimo ajustado fijarlos del siguiente modo, a saber: al Dr. L. C. B., letrado apoderado de la parte demandada, en la suma equivalente al 6%; y, al Dr. I. B., letrado apoderado de la parte actora, en la suma equivalente al 3,85%. Ambas alícuotas porcentuales a calcular sobre el monto de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el IVA correspondiente (Conf.: arts. 5 y 13 de la Ley XIII Nº 4; y, leyes 23.349 y 23.871), sin perjuicio de su posterior readecuación si resultan inferiores a los mínimos legales.--------

------De manera tal que termino mi intervención pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA. ----------

-----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto expresó: ----------

-----En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto: I.- Revocar parcialmente el fallo apelado, y hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por A. F. contra E. T. W. y M. G. G. O., condenando a estos últimos a que abonen a aquélla la suma de **pesos treinta y seis mil ciento cincuenta y cuatro ($36.154),** en concepto de diferencias salariales, en el plazo de diez días de consentida la presente, y con más los intereses fijados en la instancia anterior.----------

------II.- Imponer, por readecuación, las costas de la anterior instancia, en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados. ----------

------III.- Determinar, por readecuación, los honorarios, por las tareas realizadas en la sede anterior, del Dr. I. B., en un 15,4%; de los Dres. L. C. B. y P. S., en conjunto y en proporción de ley, en un 20%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con adición del IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales.----------

-----IV.- Imponer las costas de esta sede en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados. ----------

-----V.- Regular, por los trabajos cumplidos en esta instancia, los honorarios del Dr. I. B., en un 3,85%; y los del Dr. L. C. B., en un 6%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales.----------

-----Así lo voto. ----------

-----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo:----------

-----El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, atento a que responde fielmente al acuerdo antes logrado.----------

-----ASI LO VOTO. ----------

-----Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente

se dicta por dos miembros del Tribunal, por haberse logrado la mayoría y encontrarse de licencia el restante integrante de la Sala Dr. Raúl Adrián Vergara Lucero (Arts. 7º y 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar: ----------

----------**S E N T E N C I A**:----------

----Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

-----REVOCAR PARCIALMENTE el fallo apelado, y hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por A. F. contra E. T. W. y M. G. G. O., condenando a estos últimos a que abonen a aquélla la suma de **pesos treinta y seis mil ciento cincuenta y cuatro ($36.154),** en concepto de diferencias salariales, en el plazo de diez días de consentida la presente, y con más los intereses fijados en la instancia anterior.----------

----IMPONER, por readecuación, las costas de la anterior instancia, en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados. ----------

DETERMINAR, por readecuación, los honorarios, por las tareas realizadas en la sede anterior, del Dr. I. B., en un 15,4%; de los Dres. L. C. B. y P. S., en conjunto y en proporción de ley, en un 20%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con adición del IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales.----------

----IMPONER las costas de esta sede en un 80% a la actora y en un 20% a los codemandados. ----------

----REGULAR, por los trabajos cumplidos en esta instancia, los honorarios del Dr. I. B., en un 3,85%; y los del Dr. L. C. B., en un 6%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente, sin perjuicio de su posterior readecuación si no se arribara a los mínimos legales.----------

-----Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

SERGIO RUBÉN LUCERO
PRESIDENTE

----REGISTRADA BAJO EL N° _____ DEL AÑO 2019 – SDL - CONSTE.----------

UBALDO RENÉ AGUILERA
SECRETARIO DE CÁMARA