En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de junio del año dos mil veintitrés, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia del Dr. Guillermo D. HANSEN y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y Dr. Julián Emil JALIL para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"M., B. F. C/ F. A. SAS/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. N° 37- Año 2023)** venidos del Juzgado laboral Nº 2. (Expte. N° 10083 /2021) en apelación. Los magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL dijo:

1.- Antecedentes del caso. El 1/2/2023 el Sr. Juez de grado dictó sentencia definitiva la que fue apelada el 07 febrero 2023 (ID 952030) por la demandada "F. A. S.A.", recurso concedido el 10/2/2023. Expresó agravios la recurrente el 15/02/2023 (ID 964513), siendo replicados los mismos el 23/02/2023 (ID 971778) por el Sr. M.

2.- La sentencia. El Señor Juez de grado dispuso hacer lugar a la demanda, condenando a la demandada F. A. S.A. a abonar al actor, el Señor B. Fabián M., dentro del quinto día y mediante depósito judicial, la suma de PESOS OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES MIL QUINIENTOS ONCE CON SETENTA Y NUEVE CENTAVOS ($863.511,79), más los intereses de acuerdo a lo expresado los Considerandos, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (arts. 770 inc. b y 7 del C.C.y C.). Impuso las costas a la demandada vencida y reguló honorarios profesionales.

Para así decidirlo, el *a quo* luego de valorar los elementos probatorios colectados, consideró que la demandada no acreditó el cumplimiento de las exigencias legales, tanto formales como sustanciales para justificar la

contratación del actor bajo una modalidad eventual, siendo que pesa sobre el empleador la carga de acreditar dichos extremos de excepción (cfr. art. 99 de la LCT) y por ello tuvo al vínculo laboral como de tiempo indeterminado. Asimismo, en consonancia con el principio de invariabilidad de la causa del despido, prevista por el art. 243 de la LCT, determinó que la rescisión de la relación laboral entre las partes fue incausada y tuvo lugar el día 18/07/2020, conforme lo expresara la demandada en las misivas y descartó el abordaje de la cuestión del accidente, por haber sido introducida extemporáneamente.

Contemplando las sumas percibidas por el actor en concepto de liquidación final, los pagos parciales de los conceptos SAC proporcional, vacaciones no gozadas y su SAC, admitió las pretensiones contenidas en la demanda en concepto de indemnización del art. 245 LCT; Integración mes despido, SAC s/ Integ. mes despido, Indemnización sustitutiva del Preaviso; SAC s/ Preaviso; diferencias sobre SAC Proporcional; Vacaciones no gozadas y SAC s/ vac. no gozadas, que prosperaron por la suma de $218.079,75.

También prosperó la indemnización con los agravamientos indemnizatorios de los artículos 1 y 2 de la ley 25.323 y el correspondiente a la sanción del art. 45 de la ley 25.345.

3.- Los agravios de la demandada. La demandada se agravia con eje en los siguientes tópicos.

En primer término, se agravia porque la sentencia determinó la indeterminación del vínculo laboral, atento la falta de las formalidades de la contratación eventual.

Afirma que fue un error que la sentencia, transformara el contrato de eventual en plazo indeterminado, durante el tiempo que estuvo de licencia por accidente. Considera que ha sido probado que la contratación del actor con fecha 19/12/2019 fue para reemplazar a un operario que se encontraba en uso de licencia médica y ello surge de los testimonios de la Sra. B. y D. L.

Asimismo afirma que el contrato no fue suscripto por el actor porque sufrió un accidente in itínere, que le impidió llegar a su trabajo (primer día) y firmar el contrato eventual.

Afirma que la extinción del contrato laboral ante la falta de dación de tareas, falta de reclamo de pago de salarios por parte del actor y por el transcurso del tiempo, demuestra un claro comportamiento recíproco que da lugar a la interpretación y aplicación de lo dispuesto por el art. 241 LCT.

En segundo lugar se agravia por la declaración de Inconstitucionalidad art. 245 LCT, pues tal tipo de declaración es improcedente cuando no es a petición de parte, debido a que el control de constitucionalidad de oficio es una tarea muy delicada por parte de los magistrados, a efectos de sostener la supremacía de los derechos y garantías contenidos tanto en la Constitución Nacional como en los instrumentos internaciones.

Destaca que el actor no ha requerido en su demanda dicha declaración de inconstitucionalidad como tampoco realizó reserva federal alguna. Esta ausencia impide el tratamiento de la inconstitucionalidad.

En tercer término se agravia porque la sentencia hace lugar al incremento indemnizatorio del artículo 1° de la ley 25.323, afirmando que relación se hallaba correctamente registrada, es decir como "contrato de trabajo eventual".

En cuarto lugar, se agravia por la sanción del artículo 2 de la Ley 25.323, con motivo en que entiende que falta el requisito de intimación fehaciente, lo que determina la improcedencia de la misma.

Finalmente se agravia por la condena a abonar la indemnización prevista por el artículo 45 de la ley 25345 por la suma de pesos $ 263.706.40., sosteniendo que no se analizó la conducta del propio actor que surge de forma indubitada en la prueba producida en autos.

Señala que la prueba informativa producida a la Secretaria de Trabajo Puerto Madryn demostró la falta de interés que tuvo el Sr. M. para el retiro de la documentación y el demandado, previo a ello, puso a
disposición en la sede de la empresa la documentación requerida y luego la consignó en la sede de la Secretaria de Trabajo de la provincia del Chubut Delegacion Puerto Madryn, quien notifico al actor y ante su falta de presentación la misma fue devuelta.
Por su parte el actor en su escrito de demanda no requirió la entrega de la documentación, incluso tampoco fue condenada la quejosa a ello.

4.- Suficiencia de los agravios. Los agravios vertidos por la demandada refieren a la parte del fallo que ponen en crisis, e indican los errores del judicante de grado que son considerados como causa eficiente de dichos agravios, por lo tanto, constituyen una crítica suficiente, concreta y razonada de la sentencia de grado, en los términos del art. 268 del CPCC lo que habilita su estudio.

5.- Metodología empleada para el tratamiento de las cuestiones. Es jurisprudencia arraigada de la CSJN que a 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, ni tampoco a ponderar todos los elementos y pruebas aportados al juicio, bastando sólo aquellos que consideren conducentes para fundar sus conclusiones. (Conf. CSJN, Fallos, t. 294, p. 466, t. 295, ps. 135, 356 y 362; t. 276, ps. 132 y 311; t. 280, p. 320 y t. 302, p. 1564 -Rep. LA LEY, t. XXXVIII, J-Z, p. 1182, sum. 20; p. 1183, sum. 21; p. 1182, sum. 20; Rev. LA LEY, t. 139, p. 764, fallo 24.057-S; t. 139, p. 617; t. 144, p. 611, fallo 27.641-S; Rep. LA LEY, t. XLII, J-Z, p. 2370, sum. 45-, entre otros; CNCiv., sala B, E. D., t. 59, p. 250 -Rep. LA LEY, t. XXXV, J-Z, p. 1670, sum. 141-; ídem, sala C, E. D., t. 59, p. 154 -Rev. LA LEY, t. 156, p. 850,

fallo 31.874-S-; ídem, sala D, L. 272.208, del 2/9/82; ídem, sala E, E. D., t. 80, p. 272; ídem, sala F, L. 208.621, del 21/6/83. Asimismo: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, J., F. M., 16/02/1984, LA LEY 1984-C, 414, AR/JUR/192/1984. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala F, Vieyra, Witcomb, Jorge R. c. Caisso, María M, 27/08/1982, AR/JUR/1829/1982; y jurisprudencia local: CACR, en autos: "V, J y otro c/ T. C. M. SA (M) s/ Sumarísimo", Expte. Nro. 556/15, entre otros).

Teniendo en cuenta el art. 7 de la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Provincia del Chubut ante la Justicia (Ley V - Nº 108), el presente acto jurisdiccional se redactará de la forma más clara y comprensible para sus destinatarios, intentando emplear una sintaxis y estructura sencilla, sin perjuicio del rigor técnico que sea necesario. En base a lo expuesto, separaré las cuestiones por títulos.

6.- El tratamiento de los agravios de la parte demandada. Trataré en primer término las críticas por las que se cuestiona la modalidad contractual, para luego abordar la inconstitucionalidad del art. 245 LCT, las sanciones de los artículos 1° y 2° de la Ley 25.323, sobre las que me expediré en un mismo y único título, y la indemnización Art. 80 LCT.

6.1.- Modalidad contractual. El artículo 99 de la LCT establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Se puede definir al contrato de trabajo eventual como aquel celebrado por un tiempo determinado pero incierto, pues la finalización de esta modalidad contractual no está fijada en una fecha preestablecida, sino que su extinción depende de una condición, esto es, la satisfacción de la circunstancia que ha justificado su contratación, por ejemplo: la finalización de una cantidad

determinada de producción por un hecho extraordinario y ajeno al giro normal de la empresa o la finalización del periodo de licencia de otro dependiente.

Dicho contrato tiene como objeto cubrir puestos de trabajo en circunstancias excepcionales y transitorias y constituye una excepción al principio general de la indeterminación del plazo.

Este puede celebrarse: a) para la celebración de una obra determinada relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos de antemano y ajenos al giro de la empresa; b) para atender a un aumento circunstancial de la demanda (pico de trabajo) que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa -tareas propias del giro normal-; c) para cubrir una ausencia temporaria de personal (enfermedad, vacaciones, etc). (SAINI, Jorge D. "Contrato de trabajo eventual: características y requisitos para su validez", EOLDC098521A, Editorial Errepar).

Corresponde indefectiblemente a la demandada acreditar los servicios extraordinarios determinados de antemano por la empresa que se hallan fuera de la actividad normal de la misma, o bien las exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa que no permitían prever un plazo cierto de finalización del contrato.

Es decir, debe el empleador aportar prueba objetiva de la eventualidad que justifique la modalidad de contratación en estudio. Al respecto, se ha señalado que la invocación de contrato de trabajo eventual debido a su excepcionalidad, implica que recaiga en cabeza de la demandada demostrar que revestía tal carácter. Se advierte que, a fin de considerar esta modalidad contractual, la necesidad de recurrir a ella debe responder a la satisfacción de resultados concretos, tenidos en cuenta por la contratante, en relación con los servicios extraordinarios determinados con anterioridad, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del

contrato. Así, se excluye en esta calificación a aquellas relaciones que comienzan y terminan con la realización de una obra, la ejecución de un acto o la prestación de un servicio para el que fue contratado el trabajador en atención a la particularidad temporaria, que es antagónica al principio de indeterminación del plazo (arts. 90 y 99 de la LCT). (Cám Nac. Trab. Sala I, en autos "Carlini, Sergio Jesús c/ Guía Laboral Empresa de Servicios Eventuales SRL y otro s/ despido", sent. Del 27/04/2018, Errepar, EOLJU184702A).

De no existir prueba contundente acerca del carácter extraordinario o excepcional de los servicios prestados por la actora, corresponde considerar que se trata de una relación de trabajo continua y permanente.

Dada la excepcionalidad de esta modalidad contractual, quien la alega debe acreditar el cumplimiento de los requisitos legales de los inc. a y b del art. 90 LCT, que son exigibles en forma conjunta, por lo que no basta demostrar que se pactó por escrito un plazo determinado de duración contractual, o que un convenio colectivo prevea la contratación eventual, sino que es menester acreditar, además, que las modalidades de las tareas justifiquen una contratación a término.

En este orden, la demandada pretende dar sustento a su postura contraria a la sentencia de grado, sosteniendo que el actor no pudo firmar el contrato eventual y que la eventualidad quedo probada por la testimonial.

Ante la claridad de las exigencias legales, en cuanto a la prueba de la modalidad contractual, tal como lo expresa la sentencia de grado, el art. 31 de la Ley 24.013 prevé que "*Los contratos de trabajo que se celebren bajo las modalidades reguladas en este capítulo, salvo el contrato de trabajo de temporada, deberán instrumentarse por escrito y entregarse copias al trabajador y a la asociación sindical que lo represente, en el plazo de 30 días*", reconocido por la misma quejosa el incumplimiento, sus argumentos carecen de asidero normativo

Por lo expuesto, el agravio será desestimado.

6.2. Declaración de inconstitucionalidad de oficio. Si bien en el caso de autos no existe tacha de inconstitucionalidad introducida por la actora, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene admitido reiteradamente la declaración de inconstitucionalidad de oficio cuando la norma de jerarquía inferior contrarié la disposición suprema.

La CSJN ha indicado con claridad meridiana que la descalificación constitucional de un precepto normativo se encuentra supeditada a que en el pleito quede palmariamente demostrado que se irroga a alguno de los contendientes un perjuicio concreto en la medida en que su aplicación entraña un desconocimiento o una restricción manifiestos de alguna garantía, derecho, título o prerrogativa fundados en la Constitución.
Es justamente la actividad probatoria de los contendientes así como sus planteos argumentales los que deben poner de manifiesto tal situación y no necesariamente su expresa invocación.

En este sentido, indica nuestro Máximo Tribunal que cuanto mayor sea la claridad y el sustento fáctico y jurídico que exhiban las argumentaciones de las partes, mayores serán las posibilidades de que los jueces puedan decidir si el gravamen puede remediarse mediante la declaración de inconstitucionalidad de la norma que lo genera. (CSJN, en autos: "Rodríguez Pereyra Jorge Luis y otra c. Ejercito Argentino s/ daños y perjuicios", de fecha 27/11/2012, entre muchos otros).

Desde esta perspectiva, se advierte que no se requiere una invocación expresa de la inconstitucionalidad, sino la descripción clara de la situación fáctico – jurídica en donde queda subsumida la norma.

Este criterio había sido ya reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Ver CIDH, en el caso "ALMONACID ORELLANO" del 26/09/2006 y el caso de los Trabajadores Cesados del Perú del 24/11/2006), en donde se admite, -incluso-, el control de "convencionalidad" de oficio.

Desde esta arista, el planteo de la quejosa debe ser desestimado pues la declaración de inconstitucionalidad de oficio constituye una herramienta a la que puede acudir cualquier Magistrado actuando dentro de su competencia en el caso concreto. Máxime cuando se encuentra comprometido el orden público laboral.

Es decir, la declaración de inconstitucionalidad efectuada por el *a quo*, resulta apropiada de conformidad a los apotegmas jurisprudenciales ya señalados, y ello es así independientemente de que haya sido solicitado por las partes.

En razón de lo expuesto, los agravios vertidos en este sentido deben ser desestimados.

6.3.- El incremento indemnizatorio del artículo 1° de la ley 25.323 y la sanción del artículo 2 de la Ley 25.323. La decisión respecto de los dos cuestionamientos, tributa fuertemente del temperamento que se adoptó respecto al primero de los agravios tratados en este voto (Punto 6.1.)

En lo que interesa el texto del artículo 1 de la Ley 25323 dispone: "Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente" *Prima facie* de acuerdo a la manera en la que se decide, la relación no se hallaba correctamente registrada pues se registró como eventual, razón por la cual el rubro habrá de proceder por estar los hechos correctamente subsumidos en la norma.

El agravio en este sentido será desestimado.

A su vez, el texto del artículo 2 de la Ley 25.323 dispone: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744

(texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago".

Obra en el expediente el requerimiento de fecha 19 de octubre de 2020, luego de concluida la relación laboral el día 18 de julio de 2020, de ello cabe derivar que la sanción prevista en el artículo se encuentra plenamente justificada.

Con base en lo expuesto los agravios serán desestimados.

6.4.- Indemnización Art. 80 LCT. La sentencia de grado dispuso que *"Puesto que la intimación cursada por el trabajador con fecha 09/10/2020 fue válida, conforme lo establecido en la normativa legal aplicable, procede la aplicación de la indemnización legal. En virtud de lo expuesto, declaro procedente la indemnización prevista por el art. 45 de Ley 25.345, por la suma de $283.706,40 ($94.568,80 X 3)."*

Por su parte la quejosa se agravia porque considera que la prueba informativa producida a la Secretaria de Trabajo Puerto Madryn demostró la falta de interés que tuvo el Sr. M. para el retiro de la documentación y el demandado, previo a ello, puso a disposición en la sede de la empresa la documentación requerida y luego la consignó en la sede de la Secretaria de Trabajo de la provincia del Chubut Delegación Puerto Madryn.

En este sentido, cabe recordar que el art. 80 LCT (texto según art. 45 Ley 25.345), prevé que si el empleador no hiciera entrega de la constancia o los certificados previstos, dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización 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 si fuere menor.

En autos ha quedado firme que la intimación cursada por el trabajador con fecha 19/10/2020 fue válida. Conforme se desprende de las constancias de autos, la puesta a disposición de la documentación que invoca la quejosa tuvo lugar mediante Carta Documento del 22 de octubre de 2020, cuando ya había vencido ampliamente el plazo legal previsto por el art. 80 LCT y la consignación administrativa realizada en el Expte. 0939/20 de la Secretaria de Trabajo de la provincia del Chubut Delegación Puerto Madryn, data de una fecha posterior, el 30/10/2020.

Por lo expuesto, el agravio carece de sustento, por lo que será desestimado

7.- Conclusión. Corresponde, como consecuencia del rechazo del recurso incoado, confirmar la sentencia de grado en lo que ha sido materia de agravios.

8.- La imposición de costas en la alzada. La imposición de costas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede dejarse de lado en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, Dunas y Mar S.A. c. Tejerina José y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "Frigorífico La Colorada S.A. s/conc. prev. s/ inc. de verific. por: AFIP -DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala B, "Club ciudad de Buenos Aires asociación civil", 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, "Novoa, Nelly Alejandra y otro c. O.S.F.A. (Obra Social de la Fuerza Aérea) y otros", 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), ello por

cuanto, quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho.

Bajo este criterio, y teniendo en cuenta el resultado al que se ha arribado luego de la desestimación del recurso, considero que las costas deben ser impuestas a la apelante vencida (Conf. arts. 57 Ley XIV N° 1).

9.- La regulación de honorarios a los profesionales intervinientes en la Alzada. A los fines de la regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se tendrá en cuenta la labor desarrollada, naturaleza del proceso, éxito obtenido en esta alzada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados. Al ser el presente un proceso susceptible de apreciación pecuniaria, dicha regulación se efectuará en porcentual (cfr. art. 46 Ley XIII N° 4).

Teniendo en cuenta el destino de los agravios planteados y las demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados, corresponde fijar los honorarios por el recurso interpuesto por la parte demandada, de la siguiente manera: a) del letrado de la parte actora, R. P. en el 30 %, y b) del letrado de la parte demandada, Abogado D. G. L., en el 25%; todos ellos sobre la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará éste último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la ley arancelaria).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

1 – Antecedentes – Sentencia y Agravios

Considero que han sido suficientemente reseñados por el colega preopinante los antecedentes del caso, lo resuelto en primera instancia y los agravios expresados por la parte demandada apelante, por lo que me remito a dicha síntesis en homenaje a la brevedad. En lo sustancial coincide mi opinión con la del ponente y para fundarla individualmente, según lo requiere la manda del art. 169 de la Constitución Provincial, basta formular las consideraciones que realizaré seguidamente.

2 – Tratamiento de los agravios de la demandada

2.1 – Naturaleza del contrato de trabajo celebrado con el actor

La sentencia no admitió que la contratación del reclamante pueda ser considerada como trabajo ***"eventual"*** y de allí que haya concluido que se trató de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los términos del art. 90 LCT. Esta conclusión le causa agravio a la recurrente. Por lo tanto, corresponde a esta Alzada determinar cuál es la figura contractual aplicable al caso en análisis.

En el inicio del camino a recorrer para concretar la finalidad indicada, es menester comenzar haciendo un análisis sobre las características especiales que tiene el contrato de trabajo ***"eventual"***.

Ante todo, debe tenerse presente que la contratación "eventual" sólo es procedente cuando se acredite una causal objetiva para justificar dicha modalidad, recayendo la prueba sobre ese aspecto en cabeza del empleador. Y es importante advertir que el juzgador no puede catalogar una relación de trabajo dentro de una modalidad de excepción como es el contrato de trabajo "eventual", cuando no existan pruebas que objetivamente sustenten la eventualidad (conf. CSJSta.Fe, 12/11/08, LLLitoral 2009 (agosto), 735).

Independientemente de la discusión que puede generar el modelo de contratación eventual de la legislación argentina, no existe duda de que las

normas reguladoras del instituto requieren la demostración de una causal objetiva para justificar dicha modalidad.

El contrato de trabajo eventual está dirigido, básicamente, a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales y apunta a la obtención de resultados concretos y temporales, cuando no se puede determinar el plazo (conf. GRISOLIA, J.A., *"Derecho del Trabajo y la Seguridad Social"*, Lexis N° 5609/004244). Es una forma contractual que sólo puede ser utilizada para la satisfacción de necesidades extraordinarias o transitorias, por medio de servicios que se pueden corresponder o no con la actividad de la empresa, ya que no es legítimo contratar personal eventual para labores permanentes (conf. ACKERMAN, M.E. – TOSCA, D.M., *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, T. II, Rubinzal Culzoni, 2005, pág. 484; CNTrab., Sala VI, 17/10/07, "Tejada, S. c/ Necus SRL"). En síntesis, sólo se puede recurrir a la contratación eventual para los casos en las que los trabajos obedecen a una situación extraordinaria que lleva implícita la transitoriedad y que justifica en forma objetiva una contratación por tiempo determinado.

Ya he dicho al votar en cuestiones similares, que para considerar válido un contrato eventual, que excepciona el principio general de indeterminación del plazo plasmado en el art. 90 LCT, es necesario que se cumplan los dos requisitos establecidos en esta norma, los cuales son acumulables y no alternativos (conf. ALVAREZ, E., *"Reflexiones críticas acerca del contrato de trabajo eventual"*, Rubinzal Culzoni, Rev. de D.Laboral, 2005-2 (Contratación Laboral), pág. 199 y sigs.; CNTrab., Sala V, 05/07/07, "Ballivián Ticona, S. c/ Coca Cola Femsa y Ot."; ídem, Sala II, 16/08/07, "Leiton, G. c/ Cía. de Serv. Hoteleros").

Dije antes que las normas reguladoras del instituto requieren la demostración de una causal objetiva para justificar dicha modalidad, recayendo la prueba sobre ese aspecto **en cabeza del empleador**. Con respecto a la prueba de la existencia de un contrato de trabajo eventual, la

misma debe ser estricta, por resultar una situación de excepción dentro del ordenamiento jurídico laboral que privilegia la permanencia de toda relación de trabajo. Siempre debe primar la realidad sobre la forma, es decir la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos (conf. CNTrab., Sala X, 29/02/08, *"Agostino, D. c/ In Store Marketing SRL y Ot."*; ALVAREZ, E., ob. cit., pág. 200; CNTrab., Sala VII, 12/07/06, *"Presentado, V. c/ Transfármaco S.A. y Ot."*). Esta prueba pesa sobre el empleador según lo establecen en forma expresa e indubitable los arts. 92 y 99 de la LCT, creando de esta forma una presunción iuris tantum de que el contrato es por tiempo indefinido, acorde con el principio general establecido en el art. 90. La prueba del empleador que alegue que existió eventualidad, debe demostrar de forma fehaciente y evacuando toda duda que la contratación del trabajador en forma eventual respondía a motivos objetivos y reales que justificaban una contratación a plazo y no por tiempo indeterminado (conf. SERRANO ALOU, S., *"La eventualidad es una excepción de aplicación restringida"*, LLLitoral 2009 (agosto), 735).

Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto y las constancias que surgen de las actuaciones, adelanto mi opinión que no acompañaré en sus quejas a la parte demandada.

Para mí ha quedado acreditado que la actora estuvo vinculada por un contrato de trabajo de tiempo indeterminado con la empresa accionada en los términos del art. 90 de la L.C.T. careciendo de validez legal el contrato de trabajo acompañado por la quejosa, el cual carece de la firma del dependiente. Como vemos, se expresa la existencia de una contratación "eventual" de la empresa accionada con el actor sin cumplir los requisitos legales para caracterizar a la contratación como tal, cuyo marco regulatorio está contenido como una modalidad contractual especial reglado en los arts. 99 y 100 de la L.C.T. con reglas impuestas por la Ley 24.013 (art. 72) que exige la satisfacción de resultados concretos (por ejemplo, cubrir una suplencia) o

servicios extraordinarios determinados de antemano (como una emergencia) o bien exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa debiendo ser ambas acumulativas, lo que surge de la referencia en la ley de la conjunción copulativa "y" que determina la acumulación de ambas pautas de inclusión, como ocurre en los casos de picos de producción de bienes y servicios que presentan un plus atípico y temporario o efímero, causales que deben fijarse y enunciarse expresamente en la contratación, lo cual no se observa en este caso.

En tal sentido, he dicho antes en este voto que la doctrina sostiene que los dos requisitos exigidos para que el contrato de trabajo pueda entenderse a plazo determinado son acumulativos y no alternativos, lo que significa que si la demandada no ha acreditado en autos (art. 92 LCT) que las modalidades de la tarea o de la actividad así lo justifican, el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado (conf. ALTAMIRA GIGENA, *"La Ley de Contrato de Trabajo Comentada"*, pág. 437; SARDEGNA, *"Ley de Contrato de Trabajo Comentada"*, pág. 210; CNTrab., Sala VIII, 31/05/90, "Giacobb C. c/ Sipem SRL y Ot."; CATrab.Tucumán, Sala VI, 12/04/2012, LLNOA 2012 (julio), 688).

La naturaleza del contrato depende de una situación de hecho, que demuestre fehacientemente que los servicios prestados por el trabajador obedecieron a exigencias transitorias y extraordinarias o a servicios extraordinarios determinados de antemano (art. 99 LCT). Desde dicha perspectiva de análisis, comparto lo señalado por el Sr. Juez a quo respecto de que la demandada no ha aportado elementos de prueba suficientes a fin de acreditar los extremos requeridos por la normativa aludida. Por el contrario, el detenido estudio de las constancias de la causa (conf. art. 390 CPCC), me lleva a concluir que la actora siempre cumplió tareas propias de la organización y el giro empresario de la demandada y que no se acreditaron las necesidades extraordinarias alegadas, ni la consecuente

necesidad de contratar personal eventual para funciones específicas. O sea, no se acreditó la eventualidad de las tareas, ni tampoco el cumplimiento de los requisitos formales que impone la normativa para admitir este tipo de contrataciones (arts. 31 y 72 de la Ley 24.013).

He dicho ya aquí que la regla es el trabajo por tiempo indeterminado y la prueba del trabajo eventual la debe producir aquél que invoca esa modalidad, debiendo demostrarse que el trabajador ha sido contratado para la satisfacción de ciertos resultados concretos, ya sean servicios extraordinarios determinados de antemano que por su naturaleza se encuentran fuera de la actividad específica o normal del empleador, o exigencias transitorias que por su cantidad o especificidad obedezcan a factores –justamente-- transitorios y ajenos al desarrollo habitual de la actividad empresaria.

Hemos visto que esgrime la recurrente que las partes estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo "eventual". Corresponde agregar a lo dicho, que no es suficiente la voluntad de las partes para generar un contrato de trabajo de plazo cierto o incierto (ni aun cuando esta situación este prevista en un convenio) sino que debe mediar también una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime esas modalidades (conf. CNTrab., Sala II, 16/08/07, "Leiton, G. c/ Cia. de Serv. Hoteleros"; ídem, Sala III, 26/12/06, "González, E. c/ Claridge Hotel SA"; ídem, Sala IV, 20/05/08, "Páez, L. c/ Iconics SA"; 29/04/08, "Caminos, L. c/ Panatel SA"; ídem, Sala VI, 13/05/08, "La Fata, R. c/ TNS Gallup Arg. SA"; ídem, Sala IX, 31/05/06, "Mars, N. c/ Bco. Privado de Inversiones SA y Ot.").

No es posible que las partes puedan determinar por su propia voluntad que el contrato de trabajo es "eventual", con prescindencia de considerar la continuidad normal del proceso productivo y la tutela que el Derecho del Trabajo da a la permanencia y estabilidad de la relación laboral,

permanencia y estabilidad que se encuentra plasmada en el "principio de continuidad" (conf. ALVAREZ, E., ob. cit., pág. 199 y sigs.).

O sea, no es relevante que la actora haya sido contratada en forma "eventual" y que ello fuera conocido por ella, por cuanto el tipo de contratación eventual no depende de ello, ni del conocimiento que pueda tener el trabajador de la supuesta transitoriedad de las tareas mediante la firma de un contrato, sino que las modalidades de las tareas razonablemente aplicadas así lo justifiquen (conf. CNTrab., Sala VII, 06/11/96, "Pascualini, R. c/ Bco. Español"). Debe quedar en claro que no interesa la calificación que las partes den a la relación, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas, importa una relación laboral de carácter dependiente (conf. CNTrab., Sala VI, 16/07/96, "Brutti, A. c/ Raffo y Mazieres S.A.").

La falta de prueba concreta en punto a que la contratación no obedeció a una necesidad objetiva y extraordinaria, define la suerte de la pretensión. Reitero que lo que caracteriza a la relación como "eventual" es que la modalidad de las tareas justifique el tipo de contratación, y ello, independientemente del conocimiento que pueda o no tener el trabajador respecto a la supuesta transitoriedad de las tareas mediante la firma de un contrato (conf. CNTrab., Sala X, 29/05/06, LLOnline: AR/JUR/2958/2006). Es que independientemente de la tipificación que las partes puedan asignar a la relación que las une, su interpretación debe hacerse a la luz del principio de la realidad, en cuanto impone la prevalencia de la naturaleza de los hechos, actos o negocios sobre las formas, las apariencias o las designaciones escogidas por las partes al margen de la regulación legal. Lo dicho es más que suficiente para demostrar la irrelevancia de la queja planteada por la recurrente.

A modo de conclusión de este punto del tratamiento de los agravios de la apelante, es necesario dejar sentado en lo que hace a las probanzas arrimadas

por la empleadora, que de la valoración del Juzgador para sustentar la eventualidad de la relación no surge la presencia de una necesidad de la empresa que objetivamente esté destinada a consumirse o agotarse en el tiempo; dichas pruebas refieren al tiempo en que habría prestado servicios el actor pero en modo alguno apuntan a una situación particular del negocio que requiriera una labor especial.

Es acertada la decisión del inferior al considerar que las tareas del accionante no revestían las características alegadas por la demandada, dado que no surge la presencia de una necesidad de la empresa que objetivamente esté destinada a consumirse o agotarse en el tiempo.

He dicho supra que la ley utiliza la conjunción "y", por lo que no debe entenderse que las exigencias deben ser extraordinarias o transitorias, sino que deben darse ambas situaciones. La extraordinariedad de la ley debe ser entendida en el sentido de imprevisibilidad, es decir, debe tratarse de exigencias del mercado que no son las ordinarias del giro empresario pero que a su vez no pudieron preverse.

No puedo dejar pasar otra circunstancia relevante a los efectos de considerar la inaplicabilidad de la figura del trabajo "eventual" al caso en análisis y me refiero al hecho de que la actora haya sido contratada más de una vez para realizar las mismas tareas. Esta reiteración atenta contra la figura que pretende aplicar válidamente la demandada y ello es así porque el contrato de trabajo "eventual" es de carácter ocasional y transitorio, toda vez que en principio, no tiene posibilidad de repetición y es por ello que no origina expectativa de continuidad en el empleo, sino por el contrario, termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador, que por su extraordinariedad no tiene perspectivas de reiterarse (conf. CNTrab., Sala X, 29/05/06, LLOnline: AR/JUR/2958/2006).

Surge de la sentencia los períodos durante los cuales fue contratado el actor (conforme informe de AFIP y prueba Pericial Contable) y ello no condice con las características de un trabajo de naturaleza "eventual".

De acuerdo con lo expuesto el contrato será "eventual" cuando el servicio prometido por el trabajador sea único y determinado, sin posibilidades de prolongarse en el tiempo o de repetirse, o sea intrínsecamente transitorio; mientras que será permanente en caso contrario, esto es, cuando las partes acordaron la prestación de servicios que son susceptibles de repetirse indefinidamente, lo cual confiere a la relación vocación de perdurabilidad. Es decir que, con otras palabras, a trabajo transitorio corresponde contrato de trabajo "eventual" y a trabajo permanente, corresponde contrato de duración indefinida, el margen de si a través de los servicios pactados se satisfacen necesidades transitorias o permanentes de la empresa (conf. VAZQUEZ VIALARD, A., *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, Astrea, Bs.As., 1982, T. III, pág. 548).

Lo expuesto me lleva inevitablemente a concluir que la relación laboral habida entre las partes de autos tuvo vocación de permanencia –aunque las prestaciones fueran discontinuas—toda vez que el trabajador, teniendo en cuenta los servicios para los cuales se lo contrató más de una vez, tuvo fundadas expectativas de trabajar indefinidamente para la demandada.

Es por lo hasta aquí expuesto que se ha decidido repetidamente que la prolongación de la vinculación en reiteradas oportunidades y por un extenso período no resulta compatible con una exigencia transitoria o accidental del contrato de trabajo "eventual" que es siempre y de por sí, momentánea. El auténtico trabajador "eventual" no tiene posibilidad de repetición de labor, no se produce una continuidad en el empleo que, precisamente, da la nota de trabajo estable; de lo contrario el empleado puede tener la lógica expectativa de ser incorporado como personal permanente (conf. CNTrab.,

Sala X, 29/11/96, DT 1997-A, 969; Cám.Apel.Civ.Com.Lab.R.a, 23/02/96, LLLitoral 1997, 1164; CNTrab., Sala V, 29/12/92, DT 1993-A, 455).

Todos los aspectos jurídicos esenciales en la dilucidación de la naturaleza contractual a los que acabo de hacer referencia, han sido soslayados por la recurrente, quien esboza una cantidad de circunstancias genéricas, más no logra rebatir en modo alguno tales consideraciones que se compadecen con las constancias de autos y el derecho aplicable.

Es de una claridad meridiana que si no se demuestra que las modalidades de las tareas admiten la contratación "eventual", no cabe apartarse de la directiva contenida en la primera parte del art. 90 de la LCT, de modo que la relación debe considerarse ***permanente o por tiempo indeterminado***. De tal modo –y conforme lo he dicho al votar en causas similares— los vínculos anudados con el actor responden perfectamente a las características del contrato de trabajo ***por tiempo indeterminado*** aun cuando las prestaciones hayan sido discontinuas y no continuas como en el contrato de trabajo más común.

En consecuencia, no habiendo podido la demandada demostrar que el trabajador fue contratado para prestar servicios de carácter eventual y extraordinario (conf. lo establece el art. 99 LCT), corresponde confirmar la sentencia apelada en cuanto consideró que dicha relación fue ***por tiempo indeterminado*** y rechazar los agravios expuestos por la recurrente.

2.2 – <u>La declaración de inconstitucionalidad del art. 245 LCT</u> La estructura fundamental de la queja de la recurrente apunta a que el a quo ha declarado la inconstitucionalidad del art. 245, 2do. párrafo, de la LCT sin que ello haya sido expresamente pedido por la parte actora. O sea, se agravia por la declaración de inconstitucionalidad "de oficio".

En lo que hace a la circunstancia de que la parte actora no solicitó la declaración de inconstitucionalidad que estoy considerando en este apartado, he dicho ya hace varios años (ver *"F., E.R. c/ C.N.A. A. S.A. s/*

Accidente", SD 06/05/13, Reg. N° 21/13; entre otros) que ante la existencia de una causa judicial la CSJN no siempre ha exigido la expresa petición de parte para ejercer el control de constitucionalidad. En su primera época constitucional, dicho cuerpo confirmó una sentencia que declaró de oficio la inconstitucionalidad de una norma (in re *"V. C. e H. c/ S. y S."*, 17/12/1872, Fallos: 11-257). Hasta el año 1940, la Corte Suprema no se expide sobre la exigencia del expreso pedido de parte para ejercer el mencionado control. En el caso *"Ganadera Los Lagos c/ Nación Argentina"*, del 30/06/1941 (Fallos: 190-142 – La Ley 23-251), la Corte reclamó la exigencia del pedido de parte para ejercer el control de constitucionalidad, afirmando que no es posible declarar la inconstitucionalidad de las leyes, fundándose en que una posición contraria vulnera el principio de división de los poderes, la defensa en juicio y la presunción de legitimidad de las normas. Esta jurisprudencia se mantuvo invariable –con disidencias notables— hasta la causa *"Mill de Pereyra"*.

La jurisprudencia restrictiva del control de constitucionalidad de la CSJN cambió en la sentencia del día 27/09/2001 en la referida causa *"Mill de Pereyra, R.A. y Otros c/ Pcia. de Corrientes"* (La Ley 2001-F, 891), donde admite expresamente la posibilidad de declarar la inconstitucionalidad de oficio de las leyes por los jueces.

En estos casos la Corte Suprema pone de resalto tres exigencias para declarar la inconstitucionalidad de las normas por los jueces: a) que la declaración de inconstitucionalidad es un acto de suma gravedad institucional, al que sólo debe recurrirse cuando una estricta necesidad lo requiera, en situaciones en las que la repugnancia con la cláusula constitucional sea manifiesta e indubitable y la incompatibilidad inconciliable (Fallos: 247-121 y sus citas, La Ley 100-47); b) que la declaración de inconstitucionalidad debe ejercerse en un "caso" concreto, porque no se admiten las declaraciones en abstracto y ella sólo procederá ante la estricta necesidad de remover un obstáculo para

el progreso de una pretensión o, en su caso, defensa y c) que las decisiones que declaran la inconstitucionalidad de la ley, sólo producen efectos inter partes y no tienen efectos generales –erga omnes—(Consid. 10).

Surge claro de esta última decisión de la Corte, que la posibilidad de declarar la inconstitucionalidad de oficio por los jueces, de ningún modo puede suponer un acto de ligereza por parte de éstos, en la cual los magistrados vengan a cumplir funciones legisferantes, dejando de lado normas que las reputen inválidas, cuando para ello deban sustituir los criterios de oportunidad, mérito o conveniencia de quienes son sus órganos competentes, porque ello es inadmisible (Fallos: 302:457, La Ley 1980-C, 506; 303:1029; 308:224; entre otros). Los jueces no pueden sustituir las políticas de estado, aunque sí pueden declararlas inválidas cuando en forma irrazonable violen o alteren derechos fundamentales (art. 28 C.N.), acreditados que fueren en un caso concreto. Tampoco pueden declarar la inconstitucionalidad de una norma cuando ella sea conciliable –compatible— con la Constitución Nacional, según doctrina reiterada de la Corte Suprema (Fallos: 14:425; 112:63) quien señala que una objeción constitucional sólo resulta admisible cuando es palmaria y el texto discutido no sea lealmente susceptible de una interpretación concordante con la Constitución (Fallos: 200:180; 242:73, La Ley 93-358, entre otros) (conf. GOMEZ, C.D., *"Control de constitucionalidad de oficio en la CSJN"*, La Ley 2003-A-230).

Lo que sí creo necesario resaltar es que no se permite a los jueces –conforme lo he dicho antes en este voto— una declaración de inconstitucionalidad en abstracto, o sea, sin una causa judicial, dado que así lo exige nuestra C.N. como forma de preservar la división de los poderes (arts. 1, 116), debiendo ser declarada en una causa concreta, lo que a su vez exige que la lesión constitucional sea "actual", esto significa que no debe tratarse de una

controversia aun no planteada (prematura o falta de madurez), o bien ya concluida, lo que deriva en una declaración abstracta.

En este caso el a quo actuó y se expidió en el marco de un proceso judicial y no en forma abstracta. Por lo que en este aspecto no sería objetable su declaración de inconstitucionalidad.

De lo que hasta aquí he expuesto y analizado tengo en claro que para que se considere improcedente la declaración de inconstitucionalidad "de oficio" que estoy analizando, debió explicar y fundamentar la recurrente las razones por las cuales ello no es posible en este caso. No advierto que la demandada se haya expedido al respecto y de allí que el rechazo de su agravio devenga inevitable.

2.3 – <u>La aplicación del Art. 1 Ley 25.323</u>

Plantea la quejosa que debe revocarse la condena a pagar la indemnización prevista por el art. 1 de la Ley 25.323 en razón de los agravios expuestos y porque la registración laboral de la actora no era deficiente al momento de su desvinculación.

Teniendo en cuenta que conforme la sentencia recurrida --que debe ser confirmada— la parte actora no prestó servicios para la demandada con carácter "eventual" como estaba registrada, sino que lo hizo por tiempo indeterminado, es a todas luces evidente que procede la condena al pago del incremento indemnizatorio previsto por el art. 1 de la Ley 25.323, conforme lo ha resuelto el a quo.

En consecuencia, el agravio es inadmisible.

2.4 – <u>La aplicación del Art. 2 Ley 25.323</u>

Hemos visto ya que el actor actuó conforme a derecho al culminar su relación laboral con la demandada y que, según surge del Telegrama obrante a fs. 19, con fecha 19/10/2020 intimó a la misma a que le abonara las indemnizaciones

de ley bajo apercibimiento de perseguir judicialmente el cobro de las mismas. La demandada no abonó lo requerido.

El recargo que establece el art. 2 de la Ley 25.323 no sería admisible si la empleadora hubiese abonado las indemnizaciones dentro de los cuatro días hábiles de la notificación del despido del actor, por la analógica aplicación del plazo previsto en el art. 128 LCT que dispone el art. 149 del mismo cuerpo legal y tampoco procedería si, aún transcurrido ese lapso, el pago se hubiese realizado antes de que el acreedor hubiese iniciado los trámites mencionados en el art. 2 de la Ley 25.323 (conf. CNAT, Sala II, 29/12/09, Derecho del Trabajo Online, AR/JUR/62179,2009). Ninguno de los supuestos se dieron en este caso.

No existiendo causas que justifiquen la conducta de la empleadora, corresponde rechazar el agravio y confirmar la sanción impuesta en la primera Instancia.

2.5 – Indemnización del Art. 45 Ley 25.345 (Art. 80 LCT)

Es evidente y surge de autos que la documentación en cuestión no fue entregada por la demandada al actor.

Tampoco tiene relevancia –para mejorar la posición de la demandada— que ésta sostenga que la aplicación de la multa no corresponde dado que los certificados estuvieron a disposición del actor en la sede de la empresa y posteriormente en la sede de la Secretaría de Trabajo de Puerto Madryn, pero que fue el propio accionante quien decidió no retirarlos.

Y digo que ello no mejora la posición de la empleadora porque la obligación de entrega de la documentación no fue cumplimentada en tiempo y forma.

A mayor abundamiento y sin que este detalle tampoco contribuya a beneficiar a la incumplidora demandada, en ningún momento ésta ha expresado en su queja que la documentación estuvo confeccionada y a disposición del reclamante dentro del término legal para su entrega. Es de

una total evidencia que la entrega no se efectivizó de conformidad a los términos de la norma que rige la problemática.

La norma que rige esta cuestión (art. 80 LCT) dice que si el empleador no hace entrega de la constancia o del certificado que la misma establece ***"…dentro de los dos 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…"*.

En este caso, el trabajador intimó fehacientemente a la empleadora para que entregue la documentación en cuestión mediante el Telegrama CD X. obrante a fs. 19 de autos, pero la obligación no fue cumplimentada.

De todos modos, insisto en que la obligación no se encuentra cumplida por la empleadora con la sola "puesta a disposición" de la documentación que corresponda, ni tampoco por haber consignado la misma en la Secretaría de Trabajo local. Es que no puede considerarse cumplida la obligación de entregar a la parte actora las certificaciones del art. 80 de la LCT, por el argumento de la empleadora de que la misma estuvo "a su disposición", pues la patronal siempre tiene el recurso legal de la consignación judicial (conf. Sentencia N° 2675 del 26/10/2009, *"C., M. J. c/ E. M. B. e hijos S.A. s/ Despido"*, del registro del Juzgado N° 74; CNTrab., Sala III, 27/12/2021, LLOnline AR/JUR/214768/2021).

En síntesis, la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente, en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación de la empleadora, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues, para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa –en lo que se refiere a su aspecto temporal— de que el trabajador concurra a la sede de la empresa o a la Secretaría de Trabajo a retirar los certificados, sino que –reitero— corresponde (en caso de que así no ocurra) entender que el empleador debe, previa intimación, consignar

judicialmente la documentación que corresponde (conf. CNTrab., Sala III, 11/02/2002, *"Frazza, María Aída c/ Storto, Silvia Noemí y Otro"*; Idem, ídem, 27/12/2021, cit.). Así lo ha decidido también esta Alzada en reiteradas oportunidades.

Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto y fundamentado y si bien el procedimiento empleado no resultó ajustado a derecho, destaco que la documentación reclamada por el dependiente fue depositada por la demandada en la Secretaría de Trabajo local el día 30 de Octubre de 2020 (conf. fs. 77), o sea, estando ya vencido el plazo legal para cumplimentar la entrega al interesado.

Reitero entonces que en el caso de autos la empleadora solamente se limitó a "poner a disposición" del dependiente la documentación en cuestión y a consignarla por ante la Secretaría de Trabajo de Puerto Madryn, sin que –previa intimación al interesado— procediera a consignar judicialmente la misma; por lo tanto, dicha parte incumplió con su obligación prevista en el Art. 80 de la LCT, lo cual genera la imposición de la multa establecida legalmente y el rechazo de su queja en este punto.

3 – <u>Conclusión</u>

Teniendo en cuenta que los agravios constituyen el alcance y la medida del recurso concedido al apelante y que los que aquí ha expuesto no logran torcer el rumbo marcado por la sentencia apelada, es mi conclusión que debe ser confirmada la misma en todo lo que ha sido materia recursiva. Así lo voto.

4 – <u>Costas de la Alzada</u>

Las costas de la Alzada se imponen a la demandada que resulta vencida en el recurso que le fuera concedido (art. 69 CPCC), correspondiendo regular los honorarios de los profesionales intervinientes en los porcentuales propuestos en el voto que antecede por mi distinguido colega el Dr. Julián

E. Jalil, en razón de ajustarse los mismos a las pautas aplicables de la Ley Arancelaria (arts. 5, 7, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modificat.).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA SEGUNDA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

En base a los argumentos expuestos considero que pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1.-CONFIRMAR la sentencia de grado en cuanto ha sido materia de agravio;
2.-IMPONER LAS COSTAS de Alzada por el recurso interpuesto a la apelante vencida (Conf. art.57 Ley XIV N° 1).

3.-REGULAR los honorarios por el recurso interpuesto por la parte demandada, de la siguiente manera: a) del letrado de la parte actora, Abogado R. P. en el 30 %, y b) del letrado de la parte demandada, Abogado D. G. L., en el 25%; todos ellos sobre la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará éste último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la ley arancelaria).
4.-REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.
Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Sr. Juez Dr. Julián Emil Jalil, expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado al tratar la primera cuestión.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Guillermo D. HANSEN no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de junio de 2023.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1.-CONFIRMAR la sentencia de grado en cuanto ha sido materia de agravio;

2.-IMPONER LAS COSTAS de Alzada por el recurso interpuesto a la apelante vencida (Conf. art.57 Ley XIV N° 1).

3.-REGULAR los honorarios por el recurso interpuesto por la parte demandada, de la siguiente manera: a) del letrado de la parte actora, Abogado R. P. en el 30 %, y b) del letrado de la parte demandada, Abogado D. G. L., en el 25%; todos ellos sobre la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará éste último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la ley arancelaria).

4.-REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL N° /23 SDL.