En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los diecinueve días del mes de octubre del año dos mil veintitrés, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. María Marta Nieto y asistencia de la primera vocal Dra. Verónica Daniela Robert y del segundo vocal Dr. Manuel Horacio Pis Diez (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"C., F. c/ S. S. DE RESPONSABILIDAD LIMITADA s/ COBRO DE PESOS E INDEM. DE LEY", expte. nro. 410/23,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 537/21), y atento al resultado del sorteo de fecha 9 de agosto de 2023 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Marta Nieto, Dra. Verónica Daniela Robert y Dr. Manuel Horacio Pis Diez.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 106/23 de fecha 15 de mayo de 2023? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. *El fallo recurrido*:

La Sentencia Definitiva n° 106/2023 hizo lugar a la demanda que interpusiera el Sr. F. C. y, en consecuencia, condenó a la firma "S. S.R.L." a hacer entrega, en el plazo de DIEZ (10) días, de la documentación legal. Asimismo, condenó a la demandada a que en idéntico plazo abone al actor la suma de $4.521.559,79, con más intereses. Impuso las costas a

la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. *Recursos*:

Contra el fallo se alzó la parte demandada interponiendo recurso de apelación en escrito electrónico ID 1081985. Concedido que fue mediante resolución de fecha 24 de mayo de 2023; fueron expresados los agravios en pieza digital ID 1091557. La réplica por parte de la contraria obra en ID 1104094.

III. *Antecedentes*:

El Sr. F. C. interpuso demanda en contra de la firma S. S.R.L. con el objeto de reclamar el pago de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC; SAC proporcional 2021; haberes agosto 2021; vacaciones proporcionales no gozadas 2021 y su SAC; indemnización del art. 2 de la Ley 25323; indemnización Decreto 39/21, y abonar la indemnización del art. 80 de la L.C.T, por la falta de entrega del certificado de trabajo y las constancias documentadas.

Solicitó asimismo se condene a la entrega del certificado de trabajo del art. 80 de la L.C.T, la certificación de servicios y remuneraciones (Certificado PS2), y las constancias documentadas de aportes y contribuciones.

Al relatar los hechos en que funda su pretensión, el actor señaló que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en fecha 01 de abril de 2014, cumpliendo funciones encuadradas en el Convenio Colectivo nro. 605/10 que rige la actividad de los Trabajadores del Petróleo y Gas Privado del Chubut.

Refirió que, al momento de la extinción del vínculo laboral, revestía la categoría “L/A” que establece el mencionado Convenio Colectivo y prestaba tareas como chofer de personal.

Señaló que, durante los más de siete (7) años en que se mantuvo vigente la relación laboral, fue pasible de algunas sanciones disciplinarias, pero ninguna por faltas graves, sino siempre vinculadas a su función de manejo de vehículos para el transporte del personal (desde sus domicilios a yacimientos petrolíferos y viceversa).

Dijo que hacia finales del año 2020 e inicios de 2021, encontrándose vigente la prohibición de despidos dispuesta por el Decreto 34/19 y sus prórrogas, fue evidente la intención de la demandada de abusar de su potestad disciplinaria, para despedirlo y así eludir la normativa vigente en materia de despidos. Explicó que el día 21/01/2021 -mediante CD nro. 895071633- se lo sancionó con doce (12) días de suspensión, imputándole una serie de incumplimientos medida que, según su consideración, constituyó un abuso de la potestad disciplinaria del empleador, por ser violatoria de todos los requisitos para su legitimidad, proporcionalidad, razonabilidad y oportunidad o contemporaneidad.

Dijo que por cuanto fue clara la intención de la demandada de fabricar un despido con causa ante la prohibición de despidos que se encontraba vigente, mediante telegrama CD 895072231 de fecha 28/01/2021, impugnó dicha sanción, y el mismo día se negaron los falsos incumplimientos alegados por la empresa.

Expuso que en fecha 31/08/2021, la demandada mediante comunicación efectuada en presencia de

escribano público, puso fin a la relación laboral de más de 7 años que unía a las partes con causa. Dijo que procedió a dar respuesta a dicha comunicación, en fecha 09/09/2021 mediante Telegrama Obrero CD 137893763 negando y desconociendo las causales del despido.

Se manifestó sobre la causa del despido, insistiendo en su inexistencia y ausencia de justificación, la violación del principio "non bis in ídem". Subsidiariamente postuló la desproporcionalidad del despido.

Efectuó consideraciones sobre la base de cálculo para los rubros derivados del despido, solicitando la inconstitucionalidad de las sumas no remunerativas de los ítems "Viandas/Ticket CCT", "Tickets Expte. 11846/03", "Título técnico" y "Asignación vianda comp."; la incorporación del SAC; y la aplicación del precedente "V.".

A su turno, la firma accionada, "S. S.R.L.", compareció a contestar demanda oponiéndose a su progreso. Luego de controvertir los hechos alegados por la contraria que no fueran objeto expreso de reconocimiento por su parte, refirió que el actor comenzó a trabajar para la empresa en la fecha indicada en la demanda, y fue despedido con causa el día 31/08/2021.

Señaló que el accionante se desempeñó como chofer de transporte de personal petrolero, revistiendo en CCT 605/10 y categoría que indican los recibos originales que se adjuntan digitalizados. Explicó que el desempeño del actor no fue aceptable, lo que surge de las reiteradas sanciones disciplinarias de las que fue notificado, producto de los incumplimientos al débito

laboral. Dijo que estos le generaban inconvenientes operativos a la empresa con su cliente YPF SA para el que prestaba servicios y durante el año 2020 y 2021.

Señaló que a ello se sumó la falta de consideración por la vida de los transportados al haber conducido el actor sin tapabocas, fumando, utilizando su teléfono celular aun contra el pedido del personal de que cese en su conducta, así como el de la empresa mediante las sanciones impuestas.

Sostuvo que la relación laboral concluyó por exclusiva culpa y responsabilidad del accionante, conforme los términos de la comunicación cursada por acta notarial Folio N x. Escritura Número Cuatrocientos Treinta y siete pasada ante el escribano A. P.. Argumentó sobre las funciones de chofer del acto y sus antecedentes sancionatorios, y las causas que tornaron imposible continuar con el vínculo laboral con el actor.

Producida que fue la prueba ofrecida por las partes y admitida por el tribunal, se dictó sentencia en los términos referenciados previamente.

Frente a las posturas de las partes, la magistrada de grado en primer término declaró la inconstitucionalidad de los adicionales no remunerativos. Consideró subsistente la obligación de entregar el Certificado de Trabajo y la Constancia de Pago de Aportes a los Organismos de Seguridad Social y Sindicales, ambos previstos en el art. 80 LCT. Determinó que el despido del actor fue incausado. Viabilizó la procedencia de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad (art. 245 LCT): $1.353.828,04; indemnización sustitutiva de preaviso: $466.301,28 y su SAC: $38.858,44 (art. 232 LCT); indemnización por vacaciones

no gozadas del año 2021: $130.564,35 y su SAC (art. 156 LCT): $10.880,36; SAC proporcional del 2do semestre del año 2021: $157.376,52. Dispuso que se debe descontar lo abonado por la accionada en concepto de liquidación final. Admitió asimismo la procedencia de las indemnizaciones conforme DNU 39/2021: $500.000,00; art. 2 de la Ley 25323: $929.493,88; y art. 80 LCT: $699.451,92. Determinó que la suma adeudada en concepto de salarios caídos devengará el interés que resulte de aplicar la Tasa Activa para Préstamos Personales y Familiares del Banco del Chubut S.A., desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago y dispuso la capitalización de los intereses según lo dispuesto en el art. 770, inc. b), del CCCN, los que se devengan desde la fecha de la notificación de la demanda (07/02/2022).

IV. *Agravios, contestación, tratamiento*:

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, es menester efectuar una advertencia: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan solo aquellas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, «Fallos»: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yáñez, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado», T° I, pág. 825; Fenochietto - Arazi, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y Anotado», T. 1, pág. 620).

Asimismo, en sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino

únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (art.386, in fine, del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

Como anticipé, el fallo fue recurrido por la condenada en autos quien critica la declaración de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de los conceptos abonados en dicho carácter; la condena por despido incausado; la inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad; la admisión del agravamiento indemnizatorio del art. 2 Ley 25323; la condena a abonar el incremento indemnizatorio regulado en el DNU 34-19; la capitalización de intereses dispuesta; y la condena en los términos del art. 80 LCT.

a) Como primera medida, la recurrente cuestiona la declaración de inconstitucionalidad de los conceptos abonados como no remunerativos "Viandas/Ticket CCT", "Tickets Expte 1-1846/03", "Título técnico", "Asignación vianda comp." Suma "Expediente MTEySS 2020 Rem, "Suma Expediente MTEySS 2020 No Rem, que fueron liquidados conforme regula el CCT 605/10.

Sostiene que la jueza *a quo* solo con fundamento en sentencias dictadas, resolvió automáticamente la cuestión, pese a que no surge de las pruebas que esas sumas se hayan pagado como contraprestación por la tarea, y tampoco que no sean beneficios sociales alimentarios.

Asevera que la resolución de grado se encuentra aparentemente fundada en otros fallos, pero en este caso la accionante no produjo prueba alguna dirigida a esclarecer su pretensión.

A continuación, se queja por cuanto la sentenciante omitió considerar las particularidades propias de la

industria petrolera en la que está inmersa la firma; y la regulación legal (art. 106 LCT) que autoriza la percepción de sumas de carácter no remunerativo.

Dice que le genera agravio que el examen sesgado de la realidad laboral del actor y de la actividad de la empresa realizado por la magistrada por cuanto conspira contra la sana critica. Argumenta que no se consideró que el actor trabajaba trasladando personal petrolero a yacimientos y que, en dicho contexto, no puede proveerse de alimentación por lo que esta es compensada por las sumas reguladas en las normas convencionales. Invoca jurisprudencia en el entendimiento que abona su postura.

Con fundamento en que el accionante no puede comer en los lugares de trabajo adonde concurre, y trabaja en horarios distintos e inconvenientes donde no puede procurarse de alimentación, asevera que lo abonado por dichos conceptos no es una contraprestación por trabajo sino una compensación.

Le resulta evidente que los conceptos pagados como no remunerativos no fueron aumentos de sueldo encubiertos, sino el pago de alimentación de ayuda alimentaria, que compensa el monto de dinero que el actor puede haber irrogado por proveerse su alimento por no poder comer en su domicilio y por no poder hacerlo en los lugares en que se desempeñaba.

Alega que el cumplimiento de lo estipulado en el art. 25 del Convenio Colectivo de Trabajo n° 605/10, no puede traer aparejada la condena a pagar diferencias con más intereses y costas como sanción.

Dice que justamente no liquidó en forma incorrecta en perjuicio del trabajador, sino de conformidad a lo

regulado convencionalmente. Trae a colación que los acuerdos son homologados por el MTEYSS, que controla la legalidad del CCT, y que no apareje perjuicio para los trabajadores.

Plantea que lo que fue un beneficio para el actor durante toda la relación laboral, no puede convertirse en un perjuicio para la empresa a la hora de la extinción del vínculo con gravosas sanciones de condenas económicas.

En función de lo expuesto, solicitó que se revoque la sentencia resolviendo la condición no remunerativa de las viandas/ayuda alimentaria itemizadas en los recibos tal como lo determinaron las partes signatarias del CCT 605/10.

Respuesta:

Frente a tales alegaciones, la parte actora sostiene que la decisión de la jueza debe confirmarse, en tanto la inconstitucionalidad, nulidad, invalidez, e inaplicabilidad de estos conceptos denominados como no remunerativos, deviene de lo establecido en los arts. 31 de la CN, 9 de la LCT, y 7 de la Ley 14250.

Argumenta que tal es el criterio que en forma general la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha tomado para determinar cuál es el alcance del concepto de salario luego de la incorporación del artículo 1 del Convenio 95 de la OIT al ordenamiento jurídico interno. Invoca los precedentes “Perez, A. R. c/ D. SA”, en autos “González, Martín, Nicolás c/ Polimat S.A y otros” y “Díaz Paulo, Vicente c/ Cervecería Quilmes”, aduciendo que las consideraciones efectuadas en sendos fallos resultan aplicables al presente a los fines de confirmar la declaración de inconstitucionalidad decretada.

En otro orden de ideas sostiene que, con los recibos de haberes acompañados, se acreditó que se le abonaban en forma habitual las sumas no remunerativas denominadas “vianda” y/o “ayuda alimentaria” del CCT 605/10 que, al configurar una ganancia o ventaja patrimonial y ser sumas de dinero otorgadas y concedidas en retribución o como contraprestación de los servicios cumplidos, deben constituir parte de la remuneración.

Con base en ello asevera que otorgarle carácter no remunerativo se encuentra en clara contradicción a las disposiciones del art. 14 de la CN, por afectar directamente los derechos de los asalariados privándolos en especial de la retribución justa y afectando la percepción de lo correspondiente a un despido incausado, lesionando directamente su derecho de propiedad.

A lo dicho agrega que el punto ha sido tratado en forma reiterada y constante por este tribunal de alzada, que ha receptado el criterio que fuera seguido en la instancia de grado.

En función de lo expuesto, peticiona el rechazo del agravio.

Tratamiento:

Entiendo que a la luz de los antecedentes concordantes de esta instancia de revisión en sus diversas integraciones, con criterio contrario al que expone el recurrente, el agravio es insuficiente. En efecto, como sostiene calificada doctrina la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso "Díaz" desactivó una construcción jurídica, en la que participaron con particular entusiasmo dirigentes sindicales, cámaras patronales y las principales autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social de la Nación, que avalaron los aumentos no remunerativos.

Esta construcción jurídica se opone, como sostiene el tribunal cimero, al concepto de "remuneración" que no es solo el salario en dinero que percibía el trabajador, sino también todo lo que recibía como contraprestación por su tarea, que pudiera traducirse en una ventaja económica para él. En este concepto amplio de remuneración entraba toda ganancia que el trabajador obtenía con motivo del contrato de trabajo. El concepto era el producto de décadas de evolución de la doctrina laboral y de la jurisprudencia, que solo dejaba para el debate temas marginales, tales como la cuestión de si la ropa de trabajo era o no parte de la remuneración del trabajador (por la afirmativa, CNAT, Sala II, 30/05/70, LT, XVIII-B, p. 1031, SCBA, 23/07/68, LT XVII-B, p. 679).

Y este antecedente de la Corte Suprema de Justicia, "Díaz, Paulo Vicente c. Cervecería y Maltería Quilmes S.A." (L.L., 19/06/2013, p. 12) se mantiene incólume en la jurisprudencia nacional y provincial y de esta Cámara de Apelaciones que integro, (en casos: Tobar, Roberto c/ S. Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia s/ laboral", expte. n° 377/2011 Sent. Def. n° 03/12L", "Tieso, C. Alberto c/ Skanska SA s/ Sumario - Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley", expte. n° 137/2013 Sent. Def. 35/2013/L, "Zabala, Jesús Ignacio c/ Service Costanera SRL s/ Sumario - Cobro de Pesos e indem. de Ley", expte. n° 527/2013, Sent. Def. 78/2013L, "Giménez, Marcela Lis c/ INC SA s/ Sumario (cobro de pesos e indemnizaciones de ley)", expte. n° 400/2014 Sent. Def. 52/14, entre varios más; sentando un criterio

favorable), donde se ha dispuesto en forma concordante que los mentados aumentos no remunerativos son inconstitucionales por desconocer la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen.

Criterio también afirmado por la CSJN en los autos “P. c/ D.”, donde señala que resulta inadmisible colocar fuera de la conceptualización de "salario" prestaciones que han constituido una "ganancia" para el trabajador, y que solo encontró motivo o resultó consecuencia del contrato de trabajo. Es preciso reconocer, agrega, que "toda ganancia que obtiene el trabajador del empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa".

Los fundamentos expuestos en cuanto a que la demandada estaba obligada legalmente a liquidar de dicha forma los rubros vianda y también que no se ha valorado la realidad laboral del actor y de la actividad de la empresa, habiendo sido un acuerdo homologado por el MTEySS, no resisten el análisis exigente de un agravio, por no resultar crítica concreta y razonada que demuestre el yerro u arbitrariedad del sentenciante.

De los recibos de haberes acompañados surge acreditado que se abonaban al actor los rubros viandas y adelanto de viandas, otorgándoles, en cada liquidación el carácter no remunerativo con sustento en el CCT 605/2010 que nuclea al actor, el remedio, a tal determinación que afecta derechos constitucionales (art. 14, art. 17, derecho a una retribución justa) del actor, es la declaración de inconstitucionalidad en los términos efectuados por la magistrada.

Es que la jurisprudencia se ha encargado de establecer jurídicamente el alcance del concepto salario y la declaración de inconstitucionalidad del art. 25 del CCT 605/2010 efectuada por la Magistrada se corresponde con tal concepto, no demostrando el recurrente la arbitrariedad o error en tal resolución. Lo expresado me conduce a propiciar el rechazo del agravio.

b) El segundo agravio de la recurrente versa sobre la valoración de la prueba que efectuó la jueza de grado para arribar a la condena por despido incausado.

Critica que, por un lado la sentenciante contradiciendo las reglas de la sana crítica no le otorgara valor a la prueba testimonial de reconocimiento de documentación y firmas de la nota de fecha 19 de agosto de 2021, reconocida por los trabajadores que denunciaron los incumplimientos gravísimos del actor.

Y, por otra parte, objeta que la sentenciante considerara que como los Sres. B. S. P., C. J. V. y J. B. que sí declararon como testigos no suscribieron la nota, no pueden ser tenidas en cuenta su declaración para determinar la injuria.

Asevera con base en ello que esta rigurosidad en la apreciación de los elementos probatorios sin apoyatura legal, resulta arbitraria.

Explica que la sentenciante genera un diorama que no le permite ver la realidad, llevándola a descartar arbitrariamente la nota firmada por los trabajadores transportados –reconocida en texto y firma- que resulta ser una prueba contundente en tanto contiene el relato de los incumplimientos gravísimos del actor en plena pandemia, y constituye la causa del despedido.

Refiere que los testigos V., G., M., M., C. y G., y los Sres. R., G., M. y G.- concretamente expresan o reflejan su sentimiento de temor e inseguridad constante, porque temían por su integridad física, dado que el actor con sus incumplimientos reiterados, ponía en riesgo la vida de cada uno de ellos.

A continuación y a efectos de criticar que la magistrada de grado no meritara las circunstancias en las que el accionado incurrió en los incumplimientos endilgados, trae a colación el contexto existente en agosto de 2021 en plena PANDEMIA CODIV 19.

Argumenta que la jueza omitió valorar que el actor incumplía con sus obligaciones laborales, y elementales de evitar contagios por covid-19, cuestión que tiene que ver con la solidaridad de un ser humano comprensivo de la situación crítica de peligro de vida de cada trabajador y su familia, más allá de ser empleado.

Considera que ello configura una sentencia alejada de las actuaciones y de la realidad.

Alega luego que las notas firmadas constituyen una declaración jurada, volcada en papel, un instrumento privado reconocido, que posee la misma eficacia que declaración testimonial, pues se guardan los mismos recaudos. Expone que los hechos son acreditados por relatos escritos suscritos por los propios damnificados, por lo que contiene la certeza absoluta con relación a lo ocurrido, y la contraria no desvirtuó el contenido del documento reconocido judicialmente. A lo expuesto agrega que los incumplimientos del actor no solo se pueden acreditar con testigos pues nada dice la ley sobre ello, sino que los hechos se pueden acreditar por

diversos medios, como signos orales, gestuales, o escritos.

Afirma que en el caso quedaron probados los incumplimientos gravísimos del actor con el reconocimiento de firmas y documentación de los trabajadores afectados, y las declaraciones de testigos sin perjuicio de los antecedentes disciplinarios desfavorables que se acreditaron documentalmente y fueron reconocidos por el actor.

Continuando con su crítica, cuestiona que la sentenciante evitara analizar la discusión de fondo, que radica en determinar si los incumplimientos del actor fueron de tal gravedad que impedía la continuidad del vínculo laboral. Dice que en lugar de ello, la magistrada acogió la demanda a partir de una análisis que no deviene de una aplicación razonada del derecho vigente, y que pretende desarticular un plexo probatorio concatenado (antecedentes, prueba testimonial de reconocimiento, prueba testimonial, prueba pericial sobre el video).

Con argumento en que el sistema probatorio está constituido por la suma de la prueba, señala que del reconocimiento de documental y firmas de todos los trabajadores, la prueba testimonial y la prueba pericial informática surge que la denuncia de los trabajadores y el motivo de despido está fundado.

Señala que la informativa de la actuación notarial donde se constatan los incumplimientos filmados, se corrobora con la pericia informática del Sr. B. que da cuenta de que no se trata de una filmación adulterada (agregada el 23/9/22 ID 823059 impugnada por la actora el 5/10/22 ID 837293).

Seguidamente profundiza en el análisis de las declaraciones de los testigos P., C. J. V. y J. B., cuyos relatos desestimara la sentenciante por no firmar la nota de fecha 19 de agosto de 2021, señalando aquellos dichos que, a su entender, corroboran los extremos en los que asentó su defensa.

A partir de ello, sostiene que, concatenadas las pruebas con los hechos alegados, surgen comprobados los gravísimos motivos del despido en plena pandemia covid 19.

A partir de todo lo expuesto, asevera que los gravísimos incumplimientos que tornaron imposible continuar con el vínculo con el actor porque alteraron la armonía de la relación de trabajo con sus propios compañeros, y los transportados, en contexto de pandemia se encuentran probados.

A continuación, justifica la proporcionalidad de la medida extintiva a partir de los reiterados incumplimientos sancionados en la función que realizaba, aduciendo que requería de máxima prudencia.

Sostiene que analizados dichos sucesos se concluye que tienen entidad suficiente para extinguir el vínculo laboral.

Seguidamente en otro orden de razonamiento, sostiene que no resulta veraz que el actor no hubiese podido defenderse por configurarse una vulneración al art 243 LCT.

Explica que el actor supo de los motivos de sus incumplimientos, y las fechas. A partir de todo lo expuesto, peticiona se realice un nuevo análisis y se revoque la sentencia en cuanto tuvo por configurado un despido injustificado.

Respuesta:

La parte accionante resiste tales planteos aduciendo que la sentencia debe ser confirmada toda vez que la demandada fundó el despido en una nota proveniente y firmada por varios compañeros de trabajo de fecha 19/08/2021, que si bien fue reconocida, en la audiencia de reconocimiento de firma de fecha 12/10/2022, ninguno de los firmantes fue citado a declarar para confirmar los hechos que contiene la nota, vulnerándose el principio de originalidad de la prueba.

Señaló que ninguno de los testigos ofrecidos por la demandada (Sres. P., V. y B.), suscribieron la nota de fecha 19/08/2019 que fuera la utilizada como fundamento para despedirlo con causa. Aduce que son todos testigos de referencia, porque ninguno percibió los hechos imputados personalmente, y por lo tanto carecen de eficacia.

Dice que resulta erróneo el planteo de la demandada en cuanto a que no hay diferencia alguna entre la prueba de reconocimiento de un documento y su firma con la declaración testimonial.

Sostiene que la decisión de la demandada de no citar a declarar a las personas firmantes de la nota que motivó el despido, violó en forma manifiesta el principio de bilateralidad o contradicción, lo que lleva a la violación del derecho de defensa porque no se les pudo preguntar sobre los incumplimientos que se le endilgan, y el modo en que conocen las mismas.

Advierte, que ni aun en su expresión de agravios la demandada puede dar precisiones acerca de las fechas en que ocurrieron los supuestos incumplimientos, sino

que en forma genérica señala que los mismos ocurrieron durante la pandemia Covid 19.

Alega en función de ello que, como las pruebas reunidas en autos, no tienen la fuerza de convicción necesaria para acreditar la conducta reprochada, corresponde que la interpretación sea inclinada en su favor por aplicación del principio *in dubio pro operario*.

Por otra parte sostiene que la comunicación del despido vulnera en forma manifiesta lo dispuesto por el art. 243 de la L.C.T., por no contener una expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del vínculo. Invoca la respuesta a la tercera posición a la que dio respuesta el Representante Legal de la demandada Sr. N. A. M., en la audiencia celebrada el día 12-10-2022.

Luego, advierte que la jueza de grado omitió expedirse respecto de la violación del principio "non bis in idem" planteado en el escrito de inicio, y que resulta trascendental para resolver estas actuaciones, ya que la demandada vulneró este principio, al haberlo sancionado dos veces por los mismos hechos. Señala que ello surge corroborado tanto de la comunicación del despido, como de la respuesta a la primera posición de la audiencia de absolución de posiciones celebrada el día 12-10-2022 con el representante legal de la firma.

A partir de las consideraciones efectuadas peticiona que se rechace el agravio.

Tratamiento:

Ya he dicho en anteriores pronunciamientos que, la injuria laboral debe ser analizada, en cada caso en particular, a la luz de los principios que rigen la

relación de trabajo y la normativa legal, valorando especialmente la relación de trabajo sostenida, analizando el factor confianza, proporcionalmente a las tareas encomendadas al actor -transporte de personal-, tarea para la cual se le exige mayor cautela y diligencia, no solo por el costo económico que implica para su empleadora, sino por la seguridad de todas las personas transportadas y que transitan las rutas por las que conduce el actor. No es lo mismo ser conductor de un vehículo de uso familiar, que uno que transporta personal a sus respectivos lugares de trabajo y viceversa.

Efectivamente, no surge controvertido que el actor, desde el inicio de la relación laboral, se desempeñó como chofer de transporte de personal y que con anterioridad llevo a cabo otras tareas conforme se informa en la certificación acompañada y reconocida en su autenticidad. Surge de la prueba testimonial producida (Sres. P., B., V.) que el actor recibió capacitaciones y realizó tareas de mecánico, ayudante de mediciones físicas, complementarias de servicios.

Conforme surge de la certificación complementaria de servicios formulario ANSES PS 650, las tareas del actor al momento del distracto, consistían en efectuar el transporte de personal operativo en vehículos tipo ómnibus, minibus y/o camioneta doble cabina desde domicilios particulares por rutas habilitadas hacia el lugar de trabajo. Al momento del despido el actor conducía una camioneta Mercedes Benz Sprinter (interno 346) con capacidad para (15) quince personas más el chofer. Conforme ha quedado acreditado, el actor, debía retirar al personal en sus domicilios particulares y

transportarlos hasta yacimiento zona central (base de la empresa) y desde zona central hasta los domicilios al concluir la jornada laboral.

Para ello, debía planificar la hoja de ruta, en función de diagramas y necesidades operativas, verificar el estado técnico del vehículo y sus equipos auxiliares mediante comprobación de seguridad y chequeo periódico de la unidad asignada, todo para lo cual fue capacitado e instruido, lo que quedó acreditado con los certificados acompañados y también reconocidos por el actor.

Ahora bien, establecida cual era la modalidad de la relación laboral entre actor y empresa demandada, en punto al objeto del agravio, si fue despedido con causa como sostiene la empleadora o sin causa, como ha resuelto la jueza de grado, suelo recordar que aún en el proceso laboral, rige el principio genérico de cargas de la prueba, conforme principio dispositivo, donde cada parte debe acreditar los hechos lícitos controvertidos que hacen a su teoría del caso. Y, probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro.

Ya he sostenido en otras oportunidades, de acuerdo a la jurisprudencia unánime que las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla, y más aún, cuando como en el caso, se trata de hechos jurídicamente relevantes a la decisión del litigio.

Es sabido que le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa. Dice Palacio que por prueba debe entenderse "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas" (Palacio, Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires).

Entonces, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación y en caso de duda, juega el principio pro operario contenido en el art. 9 de la LCT que impone que si hubiere duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador y si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley o en la interpretación de la prueba, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Cuestionada la valoración de la prueba por la jueza de grado, en punto al agravio por arbitrariedad, corresponde detenernos en qué hechos han quedado acreditados en el caso. Así, tengo presente a fin de resolver, que la agraviada contesta demanda y acompaña parte de la documentación obrante en su poder, donde se encuentran los antecedentes disciplinarios del actor que son mencionados en la notificación de fecha 31/08/2021 y en la Escritura Pública n° 437 de fecha 31/08/2021 del

escribano A. P. que comunica la extinción de la relación laboral. A lo que sumo, que de la propia demanda surge reconocida la existencia de antecedentes disciplinarios “pero nada de gravedad, relacionado a su tarea, conducción de vehículo de transporte de personal”.

Al respecto, el actor ha mantenido una confusa postura en el caso, por cuanto ha reconocido documentación que luego ha desconocido o a la inversa, en oportunidad del traslado desconoció documentación, cuya negación reiteró en oportunidad de celebrarse la audiencia confesional, para luego, designado perito calígrafo –S.- a fin de corroborar la autenticidad de la prueba desconocida, procedió a efectuar presentación reconociendo finalmente dicha documental (sanciones disciplinarias). Así surge de la prueba confesional, y de las presentaciones ID 574317, 881517, que han de ser valorado, conforme reglas de la sana crítica, de manera integral con las restantes acreditaciones de la causa, análisis totalmente ausente en la sentencia recurrida, donde siquiera se han valorado las declaraciones testimoniales, o los reconocimientos de documentación formalizados por los empleados que suscriben el pedido de fecha 19/08/2021, el que tampoco aparece desconocido por las partes.

A fin de determinar la existencia de injuria laboral o no, me permito efectuar el análisis y detalle de tales antecedentes disciplinarios, con la finalidad de valorar si los mismos resultan suficientes para sostener dicha postura, conjuntamente con los hechos inmediatamente anteriores al despido, sin perder de vista, la actitud contradictoria del actor, que no ha sido valorada por la jueza de grado, por cuanto al juzgar

la existencia o no de injuria laboral, ninguna mención se efectúa a los antecedentes disciplinarios del actor, centrando la resolución, como hecho causal, en que el video tomado por los compañeros o la nota pidiendo no ser transportados por el actor, no resulta suficiente, por no haberse acreditado los hechos allí contenidos (manejar sin barbijo, sin cinturón de seguridad, utilizando el teléfono celular, etc.).

Los antecedentes que ha invocado la demandada y surgen acreditados con documentación, declaraciones testimoniales y reconocimiento de firmas son los enunciados en la demanda y, finalmente en la comunicación rupturista de la relación laboral.

a) Con fecha 13/01/2016, se dispuso una sanción de 2 días de suspensión por cuanto el actor condujo "el móvil 276 de la Empresa a exceso de velocidad lo que produjo un accidente de tránsito con un vehículo particular, pudiendo evitarlo, pues la Empresa ha cumplido con Ud. capacitándolo en el Curso de Manejo Defensivo".

b) Con fecha 28/02/2018, se dispuso un severo llamado de Atención por "incumplir los procedimientos y obligaciones a cargo del empleado consistentes en exceder las velocidades permitidas transitando con vehículo de transporte de personal propio".

c) Con fecha 15/02/2015, nuevamente se dispuso llamado de atención por exceder las velocidades permitidas.

d) Con fecha 07/11/2018 se dispuso Un día de suspensión, por haber colisionado a un tercero.

e) Con fecha 28/11/2019 se dispuso un día de suspensión, por haber realizado una maniobra prohibida

al querer ingresar a la Base Operativa de la Empresa se “cruza” de carril en ruta n° 1 provocando una maniobra peligrosa.

f) Con fecha 10/11/2020 se dispone una suspensión de 10 días por graves incumplimientos en/los día/s 2 de noviembre de 2020 a las 00:10:52 h, a las 00:00:42, a las 08:17:20 h, a las 08:20:20 h, a las 00:18:00 h y a las 08:58:11 h, y el 3 de noviembre de 2020 a las 16:30:04 h por conducir en exceso de velocidad, durante la ejecución de su función de chofer en la jornada de trabajo, y a cargo de la conducción del rodado dominio NCL-937, Interno 327 en ruta 25 de Mayo, ruta provincial n° 1 y ruta acceso a planta km9 dentro del yacimiento YPF ZC. Esa circunstancia se verificó mediante la información aportada por el reporte de actividad del tacógrafo, habiendo superado holgadamente la velocidad permitida para la conducción en estas zonas, conduciendo a mayor velocidad que la permitida y sin respetar la señalización vial. Incumpliendo con la Ley Nacional de Tránsito n° 24449, Políticas de Seguridad Vehicular S. SRL y normativa de YPF.

g) Con fecha 14/02/2020 se dispuso dos días de suspensión, por no haber cumplid con su diagrama de trabajo omitiendo la búsqueda de un empleado.

h) Con fecha 11/01/2021 se dispone una suspensión de 12 días en función de los graves incumplimientos que a continuación se detallan: • 1/1/21 no asiste a Base a las 8.30 h para el control de alcoholemia de carácter obligatorio • Según reporte de GPS el móvil n° 270 a su cargo estuvo detenido el día 31/12/20 a las 20 h hasta el día 01/01/2021 a las 19 h (23 h en total detenido acumulado) • 3/1/21 entrega unidades de transporte n°

270 y 327 sucias y sin la correspondiente limpieza de los móviles respetando el protocolo de COVID-19 • 6/1/21 en turno de 8.30 h no pasa a buscar al Sr. R. F., pese a encontrarse incluido en el diagrama • 7/1/21 en turno de 8.30 h no pasa a buscar al Sr. G. J. pese a encontrarse incluido en su diagrama • 8/1/21 no comunica novedades al chofer de relevo. • 8/1/21 en IAPG se presenta 8.30 h a rendir la renovación del carnet, sin prever contar con vehículo tipo minibús para dicha práctica • 8/1/21 la empresa solicita un nuevo turno en IAPG a las 13.30 h donde es reprobado por falta de carnet sanitario por estar vencido.

Cada una de estas situaciones en el marco de la relación de trabajo entre las partes, se encuentra acreditada en el caso, sea a través de la prueba testimonial, reconocimiento de documentación, confesionales, informativas, la parte demandada se ha hecho cargo de acreditar su teoría del caso. Para afirmar esto, continúo con la valoración de los hechos y las pruebas producidas, para luego aplicar el derecho al caso.

El punto "final" a las situaciones motivo de distintas sanciones disciplinarias, que se invoca como motivo de la injuria laboral y causal de despido con causa, fue que con fecha 19/08/2021 los empleados transportados por el actor, Sres. R., V., B. G., C., M., G., O., M., M., P., P., C., G. y J., presentaron al gerente Sr. P. (fs. 297 Digital), manifestando que no volverán a ser transportados por el Sr. C., aquí actor, por los motivos que exponen en dicha nota, referidos a los incumplimientos al deber diligencia que se impone a quien conduce vehículos de traslado de personal.

Ahora bien, mediante Escritura Pública n° 85 de la escribana Z. se constatan filmaciones del celular de un pasajero, donde se ve al Sr. C. (fs. 291 digital) Interno 346 con personal a bordo, quien en época de vigencia de protocolo COVID conducía sin utilizar barbijo, sin colocación de su cinturón de seguridad, utilizando el teléfono celular mientras conduce. Esta constatación, surge integrada de las declaraciones testimoniales de los Sres. P., V. y B., sumada al reconocimiento de documental de los Sres. G., C., G., V., R., G., M. y G.. Todos coincidentes en reconocer la firma y el contenido de la documentación de fecha 19/08/2021 y a ello debe integrarse el resultado de la pericial informática del perito C. J. B. (cuya ausencia de valoración en la sentencia resulta llamativa) por la cual, mediante ID 823059 afirma que en el video no se observan señales de adulteración.

Advierto que el impulso del caso, ofrecimiento y producción de prueba, ha estado principalmente en la parte demandada, quien ha mantenido vivo el trámite judicial, cumpliendo con el principio de colaboración en el esclarecimiento de los hechos que han de resolverse, conforme las cargas probatorias impuestas en el proceso laboral, a tal posicionamiento, ninguna de dichas actividades probatorias, han sido valoradas en la sentencia de grado. Las consecuencias de los incumplimientos en la prestación laboral del actor, han sido expuestas por los testigos (P., M., B. y V.) los que dan cuenta de las consecuencias perjudiciales para la empresa (pago de horas extras, modificación de diagramas y organigramas, empleados que no llegan al trabajo a horario o que no regresan a su casa en el

horario correspondiente) como el riesgo para la integridad psicofísica del personal transportado (nota de fecha 19/08/2021) y video acompañado.

Todas las pruebas producidas son coherentes con la causal invocada como extinción de la relación laboral.

En apoyatura de la teoría del caso por él planteada, es decir que la causal invocada por la demandada era falsa, armada a fin de evadir el pago agravado por despido sin causa conforme prohibición del DNU 34/2019, ninguna prueba que avale la falta de antecedentes disciplinarios por conducción negligente siendo ello esencial al tipo de trabajo que efectuaba- ofreció o produjo el trabajador, más que el intercambio epistolar donde cuestiona, extrajudicialmente la última sanción disciplinaria, de enero de 2021. Ningún intento ha efectuado por sostener su versión, y aún así, la jueza de grado ha tenido por ciertas sus afirmaciones, sellando la suerte de la injuria laboral, y tales acreditaciones, como ya sostuviera, eran una carga que pesaba sobre su pretensión.

La demandada ha probado cada una de sus afirmaciones y la jueza de grado, no ha analizado dichas pruebas, o lo ha efectuado en manera aislada y no integradas unas con otras, resultando arbitraria tal valoración.

Entiendo que los hechos por los cuales la empleadora despide al actor, se encuentran acreditados, y que los mismos, motivos de antecedentes disciplinarios, tal como seguidamente me explicaré, revisten entidad suficiente para provocar injuria laboral. Es que las funciones del actor, para su empleadora, requieren de diligencia, responsabilidad.

Para concluir de tal manera, advierto que el derecho entiende que cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias (art. 1725 CCCN) si bien es una norma del derecho civil, lo cierto es que resulta vigente a la relación laboral reñida en el caso, por cuanto las tareas del actor para la demandada consistían en la conducción de vehículos de transporte de personal, actividad riesgosa no solo para el chofer empleado, sino para la s. y así lo prevé la ley especial, al requerirle al conductor mayores diligencias (no conducir a exceso de velocidad, descansar obligatoriamente cada tanto tiempo de conducción, no desviarse, no utilizar el celular mientras se conduce, no efectuar maniobras peligrosas o prohibidas, etc.) y una licencia de conducir especial, distinta a la común de los conductores.

En cuanto a la contemporaneidad advierto que las sanciones disciplinarias al actor han ido progresivamente aumentando su gravedad: de llamados de atención, severos llamados de atención, suspensiones, hasta el despido, que se produce en el mes de agosto de 2021, mismo mes en que fuera presentada la nota y video por el personal transportado.

La segunda cuestión a resolver es respecto a si estuvo bien comunicado el despido. El artículo 243 de la LCT, establece que es imprescindible que la notificación por la cual el empleador denuncia el contrato de trabajo, exprese la causa motivadora de tal decisión y que la misma debe ser por escrito, ambas cuestiones que entiendo surgen tanto de la nota de fecha

31/08/2021, como de la escritura pública del Esc. A. P.. A su vez debe ser lo suficientemente clara y precisa, ya que eventualmente si luego se suscitare un juicio, la causa que motivó la decisión del empleador no podrá ser variada, por ello es que se dice que la causa es "invariable".

En cuanto al requisito de "Claridad" y precisión en la causa invocada, es sabido que esta destinado a evitar ambigüedades y desde ya íntimamente ligado con el requisito de "invariabilidad". Tengo presentes en el caso los dos objetivos que pretende el derecho laboral respecto a la comunicación del despido con causa. El primero, que el trabajador conozca el motivo del distracto a fin de poder ejercer su derecho de defensa, de lo que no tengo duda por cuanto surge del intercambio epistolar posterior al distracto y de la demanda, y respecto a los restantes antecedentes disciplinarios han sido expresamente reconocidos por el actor, desconocidos en audiencia y reconocidos luego por presentación en el trámite, y, segundo, que no se modifique luego la causa del despido, cosa que tampoco ocurre en autos, por cuanto de la contestación de demanda surgen los mismos motivos invocados en la carta documento.

El recurrente, en toda su tesis argumental, logra hacerse cargo, mediante la individualización de las pruebas, analizadas integradamente, de dos circunstancias trascendentales, primero que los incidentes por los cuales es despedido el actor, efectivamente ocurrieron, como asimismo las circunstancias de tiempo y lugar. En el mismo sentido, muestra que la decisión no fue precipitada, en cada falta se le ha requerido explicaciones e impuesto

sanciones, advertencias, se lo ha capacitado en manejo defensivo, en la ley nacional de transportes, exigido una licencia especial, procurando que rectifique su conducta, llegando a la conclusión de que las faltas cometidas eran graves y constituían un motivo de extinción de la relación laboral por incumplimiento a los deberes del trabajador, aquí actor. Y segundo, que la comunicación del distracto con causa, cumple los recaudos del art. 243 de la LCT.

Arribo a tal conclusión, luego de analizar el conjunto de pruebas producidas, especialmente los hechos narrados, las conductas asumidas por las partes en forma prejudicial y judicial y por cuanto la postura del actor, que debe probar que la causal de despido no existe, no surge acreditada, aún cuando el plexo probatorio sea examinado bajo la atenta mirada del principio pro operario.

Entiendo que acreditados los hechos objetivos anunciados en la carta de comunicación de despido y en la escritura pública de la misma fecha del escribano P., corresponde analizar si los mismos revisten entidad suficiente para justificar la medida adoptada. Y para evaluar ello, deben abordarse conceptos referidos a cuestiones subjetivas, como la buena fe, fidelidad, confianza, etc.

Y en este sentido, considerando la cantidad y motivos de antecedentes disciplinarios del actor, entiendo que la gravedad de la situación generada, aún cuando fuera un solo hecho, es una injuria que permite tener por justificado el despido, por cuanto tiene entidad suficiente para imposibilitar por sí mismo la continuación del vínculo. Es que para que se encuentre

habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la relación obreropatronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 de la LCT.

La pérdida de confianza constituye un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo sólo si se deriva de un hecho objetivo incompatible con el principio de buena fe, entiendo que tratándose de un hecho que incumple una indicación precisa de la empleadora, en el uso de sus facultades propias, política que protege la seguridad tanto del propio trabajador como de los restantes compañeros que se encuentran prestando labores ya de por sí en un contexto de riesgo, el factor subjetivo se encuentra justificado y la medida –despido- razonable, en sentido contrario, en las mismas circunstancias, no encontraría proporcional a la conducta, otro tipo de sanción disciplinaria.

El presupuesto especial del despido indirecto deriva del análisis que deberá efectuarse de la respuesta o reacción proporcional del trabajador frente a los incumplimientos que pueden ser subsanados por la contraparte. Es por ello que el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella sea menor (Ackerman -De

Virgilis, ob. cit., L.T., nro 357, septiembre 82, pg. 780).

Es que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y confianza entre las partes. Cuando el empleador pierde la confianza de su trabajador puede extinguir el vínculo laboral conforme lo dispuesto por el art. 242 de la LCT. Y así, el despido será justificado cuando la gravedad del hecho injurioso guarde una relación de proporcionalidad con aquel. Insisto, el hecho investigado debe ser de tal gravedad que impida la continuación de la relación laboral, situación que encuentro suficientemente acreditada en el caso, el actor, ha tenido un comportamiento temerario al conducir un vehículo de transporte de personal, con situaciones de manejo descuidado, negligente, poniendo en riesgo su integridad psicofísica y la de los demás trabajadores que así lo han hecho saber, como la conservación y cuidado de los bienes de propiedad de la empleadora. Por ello entiendo que valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, las irregularidades en la que aparece involucrado el accionante, son razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza.

La confianza, la buena fe, la fidelidad, son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta de una buena persona. Como valor en sí mismo, es un atributo en función del cual se desencadena la conducta esperada y esperable del sujeto. Por ende, se requiere de una acción responsable para poder confirmar si existe o no confianza en un sujeto. Es obvio que existe un plano subjetivo que tiene que ver con el

comportamiento del sujeto, y otro objetivo, que está determinado por la calificación de dicho accionar.

Atento a lo expuesto, corresponde acoger los agravios, revocando la sentencia de grado en cuanto a la causal de despido, considerando el mismo por justa causa y teniendo por cumplida, con la documental agregada la comunicación al trabajador del distracto laboral y su causa.

c) Respecto a los agravios enunciados, como tercero (inclusión del SAC en la indemnización por art. 245 LCT) cuarto (aplicación art. 2 Ley 25323) quinto (improcedencia condena pago DNU 34/2019), sexto (capitalización art. 770 CCCN), en atención a cómo he propuesto resolver sobre la causa de la extinción de la relación laboral, los mismos devienen de tratamiento abstracto.

d) El séptimo agravio versa sobre la condena a la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones con formulario 931 AFIP; constancia de pago de aportes sindicales, y certificado de trabajo de conformidad con art. 6 Ley 24576 y la multa del art. 80.

Le genera agravio a la recurrente que la jueza arribara a esta decisión pese a que el actor acreditara haber requerido por intimación a la empresa que se completen los certificados entregados.

Sostiene que ello es un acto de buena fe, ya que la ley no tiene por finalidad castigar a la empleadora con multas, o indemnizaciones, sino que su fin radica en que el trabajador reciba los certificados.

Advierte a continuación, que además la sentencia es contradictoria e incongruente, en su redacción y con la nueva visión del fallo “L. R.” del que resulta que,

en relación con los aportes a los organismos de la seguridad social y sindicales, la actora tiene absoluta disponibilidad de los datos correspondientes a sus aportes y salarios ingresando en la página oficial de ANSES, o presentándose personalmente en las oficinas de los organismos recaudadores ANSES y AFIP, y en el Sindicato del Petróleo y Gas Privado Chubut.

Sostiene a partir de ello que no se causa perjuicio alguno al accionante aun en el caso de que no se hubiere entregado los certificados de aportes y sindicales, ya que ninguno de sus derechos –menos el previsional– se hallan condicionados ni vulnerados a la posesión de los certificados.

Luego critica por carecer de sentido la condena a entregar formularios 931 AFIP, arguyendo que ello es innecesario a partir de lo precedentemente expuesto.

Señala que la magistrada a quo incurrió en una nueva interpretación ritual de ese precepto, que fue descalificada por el Excmo. Superior Tribunal provincial en el precedente que citara al resolver.

Explica respecto de los formularios 931 AFIP, que tampoco se corresponde exclusivamente a información del actor, sino que incluye a todo el personal y constancias de pago del total de nómina de personal, lo que no permite reconocer al accionante cuáles fueron los pagos de sus aportes.

Con fundamento en que conforme el precedente "L. R." no corresponde ni es útil entregar la constancia documentada de aportes y contribuciones a la Seguridad Social, asevera que se debió rechazar el concepto, así como la multa en cuestión.

A ello aduna que la magistrada omitió considerar el informe de AFIP (29 de marzo de 2022), y la contestación de Oficio del Sindicato del Petróleo y Gas del Sur, que dan cuenta que los aportes del actor fueron efectuados. Con base en ello afirma que carece de utilidad que vuelva a presentar esas constancias que constan en el expediente, solo a fines de generar una multa incausada.

Indica que idéntica información pudo haber requerido el actor a la AFIP o al sindicato con los sistemas instaurados al efecto.

A continuación, refiere que el certificado de trabajo establecido por el artículo 80 de la Ley n° 20744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones, exclusivamente mediante el sistema informático aprobado por la Resolución General n° 2316 en el formulario F984, da cuenta de la fecha de ingreso y egreso (tiempo de prestación de servicios), puesto desempeñado (naturaleza de los servicios y calificación profesional), y constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, por lo que S. SRL cumplió con la normativa vigente y no puede ser sancionado con una condena de pago de una multa por improcedente.

Argumenta que la RG 3669/14 indica que dentro de los requisitos que debe tener el certificado del art. 80 LCT y que se incluyen en el F. 984, se encuentra la "calificación profesional", que es la "calificación profesional obtenida" a la que refiere el art. 24.576. Por tanto, el Form. 984 AFIP "certificado de trabajo" indica el "Puesto desempeñado" o "Calificación

profesional” de forma tal de que a medida que se van modificando queda asentado en el mismo las funciones constituyendo la información útil para el trabajador que acredita cuales fueron los puestos desempeñados y que experiencia posee en el campo laboral.

A partir de ello, considera que los datos que la ley requiere, se verifican en los certificados entregados por la empresa en el FORM 984 AFIP, que además posee los montos de la seguridad social ingresados, que informa la propia AFIP quien recauda, lo que se ve corroborado además con el form. P.S 6.2.ANSES entregado.

Dice que de ello surge la formación profesional como chofer que fue habilitado por organismos públicos ajenos a S. SRL quienes otorgan la habilitación de conducir, por lo que mal puede exigirse tal certificado o capacitación a quien no lo brindó.

Concluye que por cuanto la jueza *a quo* se apartó de la sana crítica corresponde que se revoque la sentencia en lo que es materia de agravio.

Por último, en cuanto a la condena a pagar la multa del art. 80 LCT, dice que es desproporcionada, y arbitraria, ya que se aparta de las propias constancias del expediente, y de los fallos de esta Excma. Cámara de Apelaciones.

Refiere que este tribunal que a la fecha integro, en reiterados pronunciamientos resolvió que, cuando de las constancias de la causa surge que los aportes y contribuciones se han efectuado, como en este caso, la condena a entregar “constancias documentadas” resulta improcedente.

En razón de lo expuesto solicita se revoque la multa.

Respuesta:

La contraria en su responde, sostiene que la decisión de grado es acertada por cuanto se desprende del certificado de trabajo que le fuera entregado que carece de constancia de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social y sindical, y la certificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, que son los requisitos exigidos por los arts. 80 LCT y 6 Ley 24576.

Señala que frente al incumplimiento, intimó oportunamente en los términos del Decreto 146/01 mediante Telegrama Ley CD X., el que coincide con la documental aportada por la oficiada Correo Argentino vinculada en el proveído de fecha 18/03/2022.

En función de lo expuesto peticiona se rechace el agravio y se confirme la sentencia.

Tratamiento:

La magistrada de la instancia de grado organizó su resolución, en base a la petición del actor y teniendo a la vista las intimaciones efectuadas extrajudicialmente, primero, analizando si subsiste o no la obligación de entregar documentación laboral de parte de la empleadora demandada y, determinada tal obligación, si se ha intimado correctamente a fin de declarar procedente la multa del art. 80 de la LCT.

En este camino, entendió que el trabajador requiere la confección de un nuevo certificado de trabajo, por cuanto indica que carece de la totalidad de los requisitos, pues no contiene la certificación profesional obtenida por el actor, ni tampoco menciona

si ha realizado o no cursos de capacitación durante el vínculo laboral. Asimismo manifiesta que la demandada no le hizo entrega de las constancias de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social y sindical.

Así, entiende que siendo que el certificado debe contener las indicaciones sobre: 1) el tiempo de prestación de servicios, 2) la naturaleza de estos, 3) constancia de los sueldos percibidos, 4) constancia de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, y 5) la certificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación (*cf.* art. 80 LCT y art. 6 Ley 24576) y, que de las constancias del caso, se verifica que el certificado de trabajo entregado al actor no reúne la totalidad de los requisitos a fin de ser considerado un documento completo, en los términos que exige el art. 80 LCT de observación, dado que se carece de la información prevista en el art. 6 (s/n) de la Ley 24576, por lo que la empleadora deberá confeccionar nuevo instrumento que se adecue a dichas observaciones, consignado la calificación profesional obtenida o la manifestación de su inexistencia.

Y determina que se encuentra pendiente la obligación, ampliando luego a la condena por multa art. 80 en consecuencia, por haber enviado correctamente la intimación el trabajador. Respecto a las constancias de ingreso de aportes a la Seguridad Social y al sindicato, la magistrada resuelve en sentido contradictorio, primero compartiendo el criterio que lleva a eximir al empleador de acompañar dichos aportes, para luego dar

un giro y sostener que al no haber acompañado el formulario 931 AFIP, se encuentra subsistente la obligación, lo mismo respecto a los aportes sindicales.

No resuelve lo mismo respecto del certificado de servicios y remuneraciones (formulario ANSéS P.S.6.2) en el entendimiento de que este documento fue entregado al actor, y que el actor no peticionó su nueva confección por contener datos incompletos o inexactos.

En punto al agravio se advierte que la parte ha recurrido tanto la obligación de hacer entrega de documentación laboral dispuesta por la magistrada, en el entendimiento que la omisión endilgada no causa perjuicio al actor, como la condena a abonar la multa del art. 80 de la LCT por resultar insuficiente, lo entregado al actor.

Y al respecto, partiendo de que el cumplimiento de la obligación del empleador prevista en el art. 80 de la LCT debe juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que la rodean, tengo presente que los antecedentes jurisprudenciales sobre el tema, insisten en que la obligación a la patronal impuesta en la norma, es consignar la formación en el trabajo, acciones de formación profesional, capacitación del trabajador, más allá de que efectivamente las hubiera efectuado o no en forma regular (Cámara Apelaciones de Puerto Madryn, Sentencia 75/2018, Sumario 55140 y Sentencia 59/2013 Sumario 30829, entre varios más), y en el caso, no creo aplicable tal criterio irrestricto.

Tengo presente que la demandada ha acompañado los respectivos certificados de trabajo, conjuntamente con el escrito de contestación de demanda y su ampliación y que el actor, contestó el traslado de dicha documental dispuesto por la jueza de grado bajo apercibimiento del

art. 360 inc. 1 del CPr, no cuestionando su autenticidad, inexactitud, ni la omisión en el certificado de consignar la formación o capacitaciones, que, en consecuencia, tampoco denunció haber efectuado ni en la demanda, ni en la contestación del traslado del respectivo certificado que quedó incorporado al caso, ni tampoco lo hace en la contestación de la expresión de agravios, no indica qué capacitación o formación o categoría es la que no se detalló en la documentación recibida el 15/10/2021 y reconocida en su autenticidad. Por lo tanto, estamos en un caso de interpretación literal de la ley, con abstracción de la realidad de la relación laboral, en una afirmación dogmática efectuada en la demanda, que luego no se acreditó en el caso, no se indicó o individualizó, cual es la información que omite asentar la documentación laboral.

La jueza de grado entendió incumplido el art. 6 s/n Ley 24576, calificación profesional obtenida o manifestación de su inexistencia y que no acompañó el formulario 931 AFIP, y con ambos fundamentos condena la nueva confección y la multa, con abstracción de la prueba producida y sin conocimiento sobre qué información carece la documentación laboral en cuestión. Ello respecto a la omisión que entiende incurrida en los certificados y respecto a los aportes, que también entiende subsistente la obligación de entregar al actor, no ha siquiera valorado, que con fecha 29/03/22 la AFIP informó a la causa que se efectuaron todos los pagos de aportes del actor durante la relación laboral, y en el mismo sentido, con fecha 01/07/2022 el Sindicato al que pertenece el actor, informa que se efectuaron todos los aportes sindicales.

El formulario 984 de AFIP (795/803), acompañado a la demanda y a la contestación de demanda, recibido por el actor con fecha 15/10/21 tiene calificación profesional, el cual, integrado con el certificado de Ansés 6.2 surgen descripción de las tareas desempeñadas por el actor durante la vigencia de la relación laboral, y si bien resulta cierto que un certificado no reemplaza al otro, ese no es el caso de autos, por cuanto no existe reemplazo, ambos han sido acompañados y recibidos por el actor. Toda la documentación laboral acompañada y reconocida, tienen firma certificada el 27/09/21, habiendo sido comunicado el despido el 31/08/2021, la misma fue confeccionada en el tiempo dispuesto por la ley. El actor intimó su entrega cuando la misma ya había sido puesta a su disposición (el 06/10/2021 intimó mediante telegrama) y fue recibido por el actor con fecha 15/10/21, cuestionando su suficiencia de manera abstracta -solo respecto a las supuestas capacitaciones, no a la categoría servicios prestados- en la pretensión o demanda.

Lo mismo respecto al ingreso de aportes a la Seguridad Social y al sindicato, los que podía consultar por sistema, pero que aún así la demandada acredito su cumplimiento con la prueba informativa antes detallada.

Considero que la ley siempre debe ser interpretada, bajo los principios generales del derecho y los propios del derecho laboral. Y es en este sentido que considero que, respecto al contenido de la documentación laboral del art. 80 de la LCT, corresponde afirmar que la supuesta omisión que se endilga, en el caso particular, en modo alguno irroga al trabajador un perjuicio, por cuanto lo que la norma pretende proteger, son sus

antecedentes y la mayor calificación o formación del trabajador ante la extinción de la relación laboral, la capacitación o formación desempeñada por el trabajador hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, no se encuentra condicionado a tal constancia en el documento, por cuanto no han sido individualizadas por el interesado.

Y esto no se encuentra controvertido en el caso, ni el actor denuncia haber realizado formación o capacitación alguna, ni tampoco surge probado en la causa. Considero que ello no es el fin buscado por la norma, su aplicación lisa y llana, aplicando la norma en sentido literal, no obedece a ningún fin jurídico exigible.

La información que surja de los documentos laborales como los certificados, debe corresponder a la realidad de los hechos por lo que no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al ingreso de aportes o contribuciones, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma,

Así, se ha dicho: "La ley laboral obliga al empleador a consignar en el certificado de trabajo, además de lo prescripto en el art. 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones de capacitación, a efectos de documentar las tareas desempeñadas de forma precisa, evitando generalizaciones que impidan constatar la formación obtenida a fin de reinsertarse en un nuevo empleo" (CNAT Sala VI, expte n° 37.524/09, Sent. Def. n° 63.635 del

6/02/2012 “Calo, Ruth Marina c/ HSBC Bank A. S.A. s/ Indem. art. 80 LCT L. 25345”, Fernández Madrid – Craig).

Atendiendo a los fundamentos del agravio, advierto que la recurrente se hace cargo de mostrar el yerro u arbitrariedad de la jueza, en las constancias propias de la causa, y que ha acreditado la puesta a disponibilidad de la documentación a favor del trabajador. De allí que la empleadora acreditó los hechos extintivos e impeditivos que invocó en su defensa y corresponde hacer lugar al agravio y revocar la condena al pago de la multa dispuesta en el art. 80 de la LCT.

En consecuencia, entiendo que la condena a efectuar un nuevo certificado de trabajo implica una obligación que debe ser revocada y así lo propondré al acuerdo, revocando la multa del art. 80 de la LCT dispuesta en la sentencia de grado. V. *Costas y honorarios*:

Corresponde readecuar las costas del proceso de primera instancia, y aún cuando el actor resulte vencido en el reclamo de créditos laborales referidos a la indemnización por despido sin causa, entiendo que han quedado reconocidos créditos laborales como los originados en la declaración de inconstitucionalidad de los convenios colectivos y las diferencias de haberes por sumas no remunerativas; por ello, considero que las costas deben ser soportadas en proporción al resultado y para ello evalúo la actividad en el caso judicial como la necesidad de iniciar el mismo.

Recuerdo como destaca Reimundín en “La condena en costas en el proceso civil” (Editorial Zavalía 1966 pág. 63) que en nuestro derecho positivo, en general, la condena en costas al vencido es la regla, y la

exoneración constituye la excepción. Así lo dispone el ordenamiento procesal vigente. En nuestro sistema procesal, las costas al vencido, no se imponen como una sanción, sino simplemente para resarcir las erogaciones que ha debido efectuar la parte ganadora para lograr el reconocimiento de su derecho y, el vencimiento, se determina por el resultado del proceso o del incidente.

En este sentido, propondré al acuerdo que las costas se impongan en un 80% al actor vencido y en un 20% a la demandada.

A fin de regular los honorarios por los trabajos efectuados en la instancia de grado, tengo presente que nuestro máximo tribunal ha dicho: "... la regulación de honorarios profesionales depende de un conjunto de pautas previstas en los regímenes respectivos que deben ser evaluadas por los jueces y entre los que se encuentran la naturaleza y complejidad del asunto, la índole, extensión, calidad y eficacia de los trabajos realizados, de manera de arribar a una solución justa y mesurada acorde con las circunstancias particulares de cada caso..." (CSJN, 31/10/2006, "R. S.A. s/ Quiebra s/ Incidente de revisión por Fisco Nacional D.G.I." La Ley Online, AR/JUR/10206/2006).

A los efectos regulatorios la clasificación de los trabajos se realiza con un criterio objetivo que atiende al interés a favor del cual la labor es objeto de aquella. La norma arancelaria establece las pautas a tener en cuenta para la determinación de los honorarios profesionales, entre ellas, el monto del proceso, la naturaleza y complejidad del asunto, el resultado obtenido y su relación con la gestión profesional, etapas cumplidas, entre otras.

Así, propondré regular los honorarios de los letrados apoderados de la parte actora Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., atendiendo a las etapas trabajadas y al resultado que obtienen, conjuntamente en un 18%. En tanto que a los letrados apoderados de la parte demandada Dres. C. O. y J. M., conjuntamente en un 24%, a favor del perito en informática C. J. B. le regulo un 3%, todos ellos a calcularse sobre el monto de la demanda rechazada y con más el IVA si correspondiera.

Las costas de esta instancia, se imponen al actor vencido. Regulando los honorarios de los Dres. C. O. y J. M., conjuntamente, en el 30% y los del Dres. C. S. K. y F. L. L., conjuntamente en el 25%, en ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro. 4). Así lo voto.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria.

1) Hacer lugar al recurso de apelación y revocar la Sentencia Definitiva 106/2023, considerando el despido del actor por justa causa, confirmando solo la declaración de inconstitucionalidad de los adicionales no remunerativos, conforme los considerandos respectivos.

2) Costas de la instancia de grado a cargo del actor en el 80% y de la demandada en el 20%. Regulando los honorarios de los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., en un 18%. En tanto que los letrados apoderados de la parte demandada Dres. C. O. y J. M., conjuntamente en un

24%, a favor del perito en informática C. J. B. le regulo un 3%, todos ellos a calcularse sobre el monto de la demanda rechazada y con más el IVA si correspondiera.

3) Las costas de esta instancia las impongo al actor vencido. Regulando los honorarios de los Dres. C. O. y J. M., conjuntamente, en el 30% y los del Dres. C. S. K. y F. L. L., conjuntamente en el 25%, en ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro. 4).

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación interpuesto contra la SD de fecha 15 de mayo de 2023.

La Sentencia Definitiva n° 106/2023 hizo lugar a la demanda que interpusiera el Sr. F. C. y, en consecuencia, condenó a la firma "S. S.R.L." a hacer entrega, en el plazo de DIEZ (10) días, de la documentación legal. Asimismo, condenó a la demandada a que en idéntico plazo abone al actor la suma de $4.521.559,79, con más intereses. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Contra el fallo se alzó la demandada interponiendo recurso de apelación en escrito electrónico ID 1081985. Concedido que fue mediante resolución de fecha 24 de mayo de 2023; fueron expresados los agravios en pieza digital ID 1091557. La réplica por parte de la contraria obra en ID 1104094.

La reseña completa del fallo y los antecedentes del caso fueron detallados en el voto que antecede, por lo

que a ellos remito a fin de evitar reiteraciones estériles.

Tratándose mi voto del segundo en orden y cumplimentada la manda del art. 166 CPr. procedo a efectuar una mínima referencia a los puntos propuestos a esta alzada, no sin antes destacar que en la estructura de la sentencia los agravios tienen por finalidad la individualización de los sujetos de la pretensión y la relimitación del ámbito objetivo del litigio sobre el que recae el pronunciamiento, incluyéndose así entre los elementos que la sentencia deberá contener "la relación sucinta de las cuestiones que constituyen el objeto de los agravios, siendo el estilo judicial agregar una breve relación de las vicisitudes del proceso, a cuyo efecto basta una mera remisión (*cf.* crit. Morello - Sosa - Berizonce en "Códigos Procesales de la Pcia. de Buenos Aires y de la Nación", T.II-C, pág. 64; Cám. Nac. Com., Sala C, 03/11/80, entre otros). Asimismo, he de tener en cuenta la contestación de los agravios efectuada por la actora, reseñados en el voto precedente.

Concretamente, los agravios de la demandada se fundan en la declaración de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de los conceptos abonados en dicho carácter; condena por despido incausado; inclusión del SAC en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad; admisión del agravamiento indemnizatorio del art. 2 Ley 25323; condena a abonar el incremento indemnizatorio regulado en el DNU 34-19; capitalización de intereses dispuesta, y condena en los términos del art. 80 LCT.

Agravios - Tratamiento:

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

Primer agravio:

Cuestiona la declaración de inconstitucionalidad de los conceptos abonados como no remunerativos "Viandas/Ticket CCT", "Tickets Expte 1-1846/03", "Título técnico", "Asignación vianda comp." Suma "Expediente MTEySS 2020 Rem, "Suma Expediente MTEySS 2020 No Rem, que fueron liquidados conforme regula el CCT 605/10.

En resumida síntesis, se queja por cuanto la sentenciante omitió considerar las particularidades propias de la industria petrolera en la que está inmersa la firma; y la regulación legal (art. 106 LCT) que autoriza la percepción de sumas de carácter no remunerativo.

Con fundamento en que el accionante no puede comer en los lugares de trabajo adonde concurre, y trabaja en horarios distintos e inconvenientes donde no puede procurarse de alimentación, asevera que lo abonado por

dichos conceptos no es una contraprestación por trabajo sino una compensación.

Dice que no liquidó en forma incorrecta en perjuicio del trabajador, sino de conformidad a lo regulado convencionalmente. Trae a colación que los acuerdos son homologados por el MTEYSS, que controla la legalidad del CCT, y que no apareje perjuicio para los trabajadores.

Tratamiento del agravio: rubros no remunerativos.

La cuestión planteada por el recurrente, es decir, la naturaleza del rubro viandas, tickets alimentarios, etc. ha sido largamente debatido por los tribunales, existiendo profusa jurisprudencia tanto de nuestro cimero tribunal nacional como de esta Cámara, en los que se resolvió en el sentido remuneratorio del mismo. Por otra parte, advierto que el agravio contiene argumentos que representan la d.nformidad del recurrente con el criterio del juzgador y de los precedentes locales y nacionales, sin alcanzar a construir una crítica concreta y objetiva de lo que considera el yerro del juez en el que fundamenta su agravio.

Valoro respecto al punto en debate, que contrariamente a lo que expresa el quejoso, la sentenciante de grado efectuó el análisis de la cuestión, partiendo del concepto de salario y su protección (art. 103 LCT) e interpretando en forma armónica e integral las normas constitucionales, haciendo hincapié específicamente en el carácter supralegal de los tratados internacionales suscriptos por nuestro país, y en la especie, los arts. 1 y 4 del Convenio 95 OIT, concluyendo en definitiva que toda prestación sea en especie o en dinero, que perciba el

trabajador con motivo u origen en el contrato de trabajo es remuneración.

Es que el otorgamiento de la vianda o ticket alimentario no resulta independiente del contrato o relación de trabajo, y la circunstancia que la LCT o el CCT aplicable al caso determine que dichas sumas no son remunerativas, no resulta argumento suficiente, ya que la ley, así como los convenios colectivos celebrados entre empleadores y organizaciones sindicales, no se encuentran exentos de la observancia del orden público laboral y por tanto, resultarán operativos y vinculantes en tanto respeten ese mínimo legal establecido en protección de todos los trabajadores a los que resulta aplicable, quienes además están amparados también por el principio de irrenunciabilidad, previsto en el art. 12 LCT, por lo que incluso, aún ante la falta de objeción a dichos convenios no alteraría dicha conclusión.

Por ello, los fundamentos de la apelante de considerar la norma del 25 CCT dentro de un contexto fáctico y considerando las particularidades propias de la empresa petrolera y las tareas del actor, no alcanzan a conmover la decisión de grado, a más de abundar en el campo de lo meramente opinable basado en su propia disconformidad con lo resuelto.

A más de lo dicho, han de considerarse también los antecedentes jurisprudenciales, mas no por citar mecánicamente jurisprudencia en la materia, sino por adherir a sus fundamentos, y concluir básicamente en la naturaleza salarial, es decir, remunerativa del rubro viandas, previsto en el art. 103 bis LCT.

Así, sin ser reiterativo, en el citado “P., A. R. c/ D. S.A.” (Fallos 332:2043), que menciona la

sentenciante y también el voto precedente, la CSJN evalúa la incidencia en el derecho interno del art. 1 del Convenio 95 de la OIT, concretamente para determinar el concepto de salario. Se refirió a la evolución progresiva de la tutela jurídica del trabajador en materia de salarios, referente a todos y cada uno de los aspectos del contrato y deber de atender la plena protección de derechos del mismo contrato, considerando al trabajador de preferente tutela constitucional (“V.”, Fallos 327:3677, 3689 y 3690; “Aquino”, fallos 327:3753, 3770 y 3797); a su turno, con el bloque constitucional ingresaban los arts. 6° y 7° del PIDESC, para reafirmación de la conceptualización del salario, considerando inadmisible que los vales alimentarios caigan fuera del alcance retributivo. Definió que el vale alimentario constituía para el actor una “ganancia” en razón del contrato o relación de empleo, y en base a dichas conclusiones, la CSJN declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis, inc. c, de la LCT (texto Ley 24700), relativos a los vales alimentarios en cuanto niega a éstos su naturaleza salarial.

En relación a este cuerpo, como dijera inicialmente, no es reciente el criterio sobre el carácter remunerativo de las viandas y tickets, sino que se ha desarrollado y mantenido en el tiempo, en “M., C. A. c/ R., R. K. s/ sumario (cobro de pesos e indemnizaciones de ley)”, expte. n° 236 año 2014), "V., N. F. c/ B. H. A. SRL s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley-”, expte. nro. 391/19), solo por nombrar algunos.

Es que la supremacía de la Constitución determina que las normas infraconstitucionales que contradigan su

manda se desplacen, debiendo declararse su inconstitucionalidad, no siendo un obstáculo legal que dichas reglas provengan de un convenio colectivo de trabajo. De allí que no tenga incidencia la homologación de tales acuerdos por parte del Ministerio de Trabajo, en tanto todas las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente, resultan susceptibles de esa tacha.

A mayor abundamiento, aún cuando en lugar de abonar el rubro, este fuese otorgado en especie –por caso, mediante viandas de almuerzo, etc. en el yacimiento si las condiciones lo permitieran-, ello no modificaría la circunstancia de considerarlas como integrantes del salario.

Ergo, teniendo en cuenta los precedentes citados y adhiriendo a las conclusiones que allí se arriban, no logrando los argumentos del recurrente conmover los fundamentos esgrimidos, corresponde rechazar el agravio y confirmar la sentencia de grado en esta materia.

El agravio no prospera.

Segundo agravio:

Versa sobre la valoración de la prueba que efectuó la jueza de grado para arribar a la condena por despido incausado.

Critica que, por un lado la sentenciante contradiciendo las reglas de la sana crítica no le otorgara valor a la prueba testimonial de reconocimiento de documentación y firmas de la nota de fecha 19 de agosto de 2021, reconocida por los trabajadores que denunciaron los incumplimientos gravísimos del actor.

Y, por otra parte, objeta que la sentenciante considerara que como los Sres. B. S. P., C. J. V. y J. B. que si declararon como testigos no suscribieron la

nota, no pueden ser tenidas en cuenta su declaración para determinar la injuria.

Refiere que los testigos V., G., M., M., C. y G., y los Sres. R., G., M. y G.- concretamente expresan o reflejan su sentimiento de temor e inseguridad constante, porque temían por su integridad física, dado que el actor con sus incumplimientos reiterados, ponía en riesgo la vida de cada uno de ellos.

Alega luego que las notas firmadas constituyen una declaración jurada, volcada en papel, un instrumento privado reconocido, que posee la misma eficacia que declaración testimonial, pues se guardan los mismos recaudos.

Afirma que en el caso quedaron probados los incumplimientos gravísimos del actor con el reconocimiento de firmas y documentación de los trabajadores afectados, y las declaraciones de testigos sin perjuicio de los antecedentes disciplinarios desfavorables que se acreditaron documentalmente y fueron reconocidos por el actor.

Continuando con su crítica, cuestiona que la sentenciante evitara analizar la discusión de fondo, y que en lugar de ello, pretende desarticular un plexo probatorio concatenado (antecedentes, prueba testimonial de reconocimiento, prueba testimonial, prueba pericial sobre el video).

Señala que la informativa de la actuación notarial donde se constatan los incumplimientos filmados, se corrobora con la pericia informática del Sr. B. que da cuenta de que no se trata de una filmación adulterada (agregada el 23/9/22 ID 823059 impugnada por la actora el 5/10/22 ID 837293).

Seguidamente profundiza en el análisis de las declaraciones de los testigos P., C. J. V. y J. B., cuyos relatos desestimara la sentenciante por no firmar la nota de fecha 19 de agosto de 2021, señalando aquellos dichos que, a su entender, corroboran los extremos en los que asentó su defensa.

Sostiene que analizados dichos sucesos se concluye que tienen entidad suficiente para extinguir el vínculo laboral, al tiempo que sostiene que no resulta veraz que el actor no hubiese podido defenderse por configurarse una vulneración al art 243 LCT.

Tratamiento del agravio: causal de despido.

En resumidas cuentas, los agravios del recurrente se basan en la violación a las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba, así como la prescindencia de prueba esencial de reconocimiento de documentación y firma y la valoración de la prueba testimonial para acreditar los hechos en que se basa la causal de despido.

Sabido es que el art. 242 LCT exige para la configuración de la justa causa de despido, la inobservancia por una de las partes del contrato de las obligaciones resultantes del mismo, que configuren injuria y por su gravedad no consientan la relación laboral. Dicha valoración debe efectuarse prudencialmente, considerando el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Con relación a la conducta, la valoración debe hacerse según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, y teniendo en cuenta que la gravedad de la misma, tiene que tener una entidad tal

como para desplazar el principio rector de conservación del contrato (art. 10 LCT).

Corresponde aclarar que la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria) (Sup. Corte Bs. As., L. 86743, sent. del 11/7/2007, "Gómez, Hugo O. v. Transportes Nueva Chicago C.I.S.A. s/ despido").

En esta senda, e ingresando de lleno al análisis de los agravios, toda vez que la jueza *a quo* consideró no acreditada la causal de despido, y el recurrente pretende lo contrario, corresponde a esta instancia analizar el acierto o el error con el que la sentenciante de grado ha valorado el material fáctico y jurídico incorporado a la causa.

La causal de despido invocada por la empleadora, fue notificada al actor, mediante escribano público A. P., mediante nota de fecha 31 de agosto de 2021, ID 574317. La comunicación hace referencia y se funda en la nota recibida por la empleadora, de fecha 19 de agosto de 2021, firmada por otros dependientes transportados por el aquí actor, poniendo en conocimiento los descuidos e imprudencias en el manejo del transporte de personal, y manifestando su negativa a continuar siendo transportados por el Sr. C. dado el riesgo para su vida. Asimismo, la empleadora basó su decisión en los profusos antecedentes del dependiente, quien a lo largo de la

relación laboral contaba con sanciones de fecha 13 de febrero de 2016, 28 de febrero de 2018, 7 de noviembre de 2018, 5 de agosto de 2019, 28 de noviembre de 2019, 14 de febrero de 2020, 10 de noviembre de 2020 y 11 de enero de 2021, todas estos, acreditados mediante la prueba de reconocimiento de documentación y firma, tanto de los firmantes como del propio actor.

En este punto, adelanto desde ya mi opinión en sentido a la recepción favorable de los agravios. Doy razones.

Sabido es que las reglas de la sana crítica imponen al juzgador la obligación de apreciar la prueba producida en la causa en forma integral, de tal manera que, confrontando e integrando todos los elementos de prueba, sea posible llegar a la verdad material de los hechos y extraer una conclusión lógica, razonable y fundada.

En este sentido, la demandada ha acreditado todos y cada uno de los hechos invocados en su notificación de despido, ya que con la prueba de reconocimiento de documental de los Sres. G., C., G., V., R., G., M. y G. y las testimoniales de los Sres. P., V. y B., acreditó los hechos que motivaron la queja general expresada por sus dependientes en cuanto a la imprudencia en el manejo, incumplimientos en el protocolo COVID 19, descuidos en el recogimiento de los empleados a trasladar, incumplimiento de horarios, fumar durante el manejo, etc. Con la filmación de celular, constatado por la Esc. S., corroborado su autenticidad por la pericial efectuada por el Lic. C. B. (ID 823059) se acreditó la imprudencia de manejar mandando mensajes por celular, sin barbijo pese a la pandemia, sin cinturón de

seguridad, etc. Asimismo, las sanciones antecedentes al despido fueron acompañadas con la contestación de demanda y reconocidos por el actor (prueba confesional, ID 574317, ID 881517).

En este sentido, la situación que nos convoca requiere considerar la forma en que la empleadora, en uso de sus facultades disciplinarias (art. 67 LCT), resolvió la situación de indisciplina que involucraba, ya no solo la situación del trabajador, sino el reclamo presentado por un número significativo de dependientes que lisa y llanamente se negaban a ser conducidos por este, por considerar que su trabajo mal hecho ponía en riesgo sus vidas.

Esta particular circunstancia determina que la sana crítica del juzgador, requería analizar la situación que se juzgaba, de manera tal que todos los elementos de prueba se valoren en forma integrada y sopesando todos los intereses en juego. Adviértase que se trataba de un chofer de transporte de personal, cuyo trabajo, tenía serias implicancias para sí, para los restantes dependientes, para terceros en general, para la propia empresa, expuestos al riesgo de accidentes en el transporte, por imprudencia en su conducción y a incumplimientos contractuales por llegadas tarde, ausencia de personal, etc.

Resulta oportuno recordar que apreciar la prueba es la actividad intelectual que lleva a cabo el juez para medir la fuerza probatoria de un medio de prueba. Por lo tanto, fuerza o valor probatorio es la aptitud que tiene un hecho para demostrar judicialmente otro hecho o para que el mismo hecho quede demostrado (Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba

judicial", Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Adviértase, a contrario, que no se han aportado elementos de convicción que permitan sostener el buen desempeño del actor a lo largo de la relación laboral. En este sentido, todos los testimonios vertidos en la causa, expresan que su desempeño era deficiente, y ello también debe ser valorado dentro de esa mirada integral, que no hace más que corroborar la certeza de los dichos del accionado y sus razones para el despido con causa.

Todos estos elementos, analizados en forma integral, permiten llegar a la convicción que fue el actor quien incumplió con sus deberes laborales (art. 62, 63 y cctes LCT), motivando distintas sanciones a lo largo de la relación laboral que culminaron en la situación que motivó el despido. Dicho de otro modo, la empleadora fue prudente en la aplicación de sanciones que fueron escalando en gravedad en función de los incumplimientos comprobados del trabajador y si bien esboza el actor la violación del principio *non bis in ídem*, lo cierto es que si bien podría resultar algún planteo por la redacción de la causal, lo cierto es que ha quedado claramente establecido que ello no ocurrió sino por el contrario, el despido se asienta en el incumplimiento al débito laboral continuado y sostenido del actor, que motivara la cantidad de suspensiones aplicadas y en última instancia, la nota presentada por sus propios compañeros, quienes acudieron a la empresa en resguardo de su integridad física mientras eran transportados por el actor.

En cuanto a la apreciación de la prueba, se ha destacado la necesidad de enlazar hechos y

circunstancias que hagan desaparecer las sombras que ocultan la realidad jurídica y que la certeza moral no se obtiene muchas veces con una apreciación aislada de los elementos probatorios, tomados uno a uno, sino en su totalidad, por cuanto probanzas que aisladamente pueden ser débiles o imperfectas, en muchos casos se complementan entre sí de tal modo que unidas llevan al ánimo del juez la convicción de la verdad de los hechos (Falcón, E., "Tratado de la prueba", pág. 584, t.1, ed. Astrea-2003).

En síntesis, entiendo que los hechos objetivos –imprudencia en el manejo, incumplimiento de las normas sobre COVID, antecedentes disciplinarios, desempeño deficiente- se encuentran suficientemente acreditados, por lo cual, considerados según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, configuran una injuria grave, que como tal tiene entidad suficiente para justificar el despido, por no consentir la continuación de la relación laboral por culpa del trabajador (art. 242 LCT).

En consecuencia, coincidiré con mi colega prevotante, en tanto el agravio debe prosperar, correspondiendo revocar la sentencia de grado en este aspecto declarando el despido con justa causa y por tanto la improcedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 231, 232 y 245 LCT, art. 2 de la Ley 25323 y DNU 39/2021. Me referiré al reclamo en función art. 80 LCT en los considerandos siguientes.

El agravio prospera.

Tercero, cuarto, quinto y sexto agravios:

En tales apartados, el demandado cuestionó la inclusión del SAC sobre la indemnización art. 245 LCT;

la aplicación de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25323; la improcedencia de la duplicación indemnizatoria prevista en el DNU 34/2019 y la capitalización de intereses art. 770 CCCN. Sin embargo, lo resuelto al tratar el segundo agravio y la consideración de despido justificado, tornan improcedentes las indemnizaciones de referencia y abstracto por tanto, la consideración de los mismos.
Así lo declaro.

Séptimo agravio:

El séptimo agravio versa sobre la condena a la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones con formulario 931 AFIP; constancia de pago de aportes sindicales, y certificado de trabajo de conformidad con art. 6 Ley 24576 y la multa del art. 80.

Le genera agravio a la recurrente que la jueza arribara a esta decisión pese a que el actor no acreditara haber requerido por intimación a la empresa que se completen los certificados entregados.

Sostiene que ello es un acto de buena fe, ya que la ley no tiene por finalidad castigar a la empleadora con multas, o indemnizaciones, sino que su fin radica en que el trabajador reciba los certificados.

Advierte a continuación, que además la sentencia es contradictoria e incongruente, en su redacción y con la nueva visión del fallo “L. R.”.

Sostiene a partir de ello que no se causa perjuicio alguno al accionante aún en el caso de que no se hubiere entregado los certificados de aportes y sindicales, ya que ninguno de sus derechos – menos el previsional– se hallan condicionados ni vulnerados a la posesión de los certificados.

Luego critica por carecer de sentido la condena a entregar formularios 931 AFIP, arguyendo que ello es innecesario a partir de lo precedentemente expuesto.

Señala que la magistrada *a quo* incurrió en una nueva interpretación ritual de ese precepto, que fue descalificada por el Excmo. Superior Tribunal provincial en el precedente que citara al resolver.

Aduna que la magistrada omitió considerar el informe de AFIP (29 de marzo de 2022), y la contestación de Oficio del Sindicato del Petróleo y Gas del Sur, que dan cuenta que los aportes del actor fueron efectuados.

Indica que idéntica información pudo haber requerido el actor a la AFIP o al sindicato con los sistemas instaurados al efecto.

Argumenta que la RG 3669/14 indica que dentro de los requisitos que debe tener el certificado del art. 80 LCT y que se incluyen en el F. 984, se encuentra la "calificación profesional", que es la "calificación rofesional obtenida" a la que refiere el art. 6 de la Ley 24576. Por tanto, el Form. 984 AFIP "certificado de trabajo" indica el "Puesto desempeñado" o "Calificación profesional" de forma tal de que a medida que se van modificando queda asentado en el mismo las funciones constituyendo la información útil para el trabajador que acredita cuáles fueron los puestos desempeñados y qué experiencia posee en el campo laboral.

A partir de ello, considera que los datos que la ley requiere, se verifican en los certificados entregados por la empresa en el FORM 984 AFIP, que además posee los montos de la seguridad social ingresados, que informa la propia AFIP, quien recauda, lo que se ve corroborado además con el form P.S 6.2. ANSES entregado.

Dice que de ello surge la formación profesional como chofer que fue habilitado por organismos públicos ajenos a S. SRL quienes otorgan la habilitación de conducir, por lo que mal puede exigirse tal certificado o capacitación a quien no lo brindó.

Por último, en cuanto a la condena a pagar la multa del art. 80 LCT, dice que es desproporcionada, y arbitraria, ya que se aparta de las propias constancias del expediente, y de los fallos de esta Excma. Cámara de Apelaciones.

En razón de lo expuesto solicita se revoque la multa. Efectúa reserva del caso federal.

Tratamiento del agravio: condena a entregar F931, constancia de pago de aportes sindicales y multa del art. 80 LCT.El quejoso funda su agravio en la condena a entregar documentación laboral (certificado de trabajo y constancia de pago de aportes a Seguridad Social y Sindicales F 931 AFIP, como también al pago de la multa prevista en el art. 80 LCT.

Respecto del certificado de trabajo, la condena se asentó en la falta de cumplimiento de todos los requisitos, específicamente en no contener la certificación profesional obtenida ni la realización o no de cursos de capacitación.

Por su parte, en punto a la constancia documentada de aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social y sindicales, la condena se basó en no haber acompañado la empleadora, el formulario F931.

Finalmente, la condena al pago de la multa prevista en el art. 80 LCT se determinó procedente con base en la intimación cursada por el actor por CD 137879921.

Ha de tenerse en cuenta que obran en autos, por haber sido acompañados por la demandada, el certificado de trabajo art. 80 LCT, la certificación de servicios y remuneraciones PS.6.2, así como también la certificación complementaria de Servicios y Carácter Servicios Diferenciales Form. PS 6.50.

Por su parte, se acreditó a través de prueba informativa a AFIP y a Sindicato del Petróleo y Gas Privado del Chubut, los aportes realizados al actor, sea a los organismos de seguridad social y sindicales respectivamente.

Del análisis de dicha documentación, ha de advertirse efectivamente, que el certificado de trabajo no contiene el requisito dispuesto en el art. 6 de la Ley 25476, como tampoco se ha acompañado el F931.

Sin embargo, la interpretación de la norma debe apreciarse en orden a las características del caso concreto. Nótese que no es posible advertir cuál es la calificación profesional que pretende se incluya, mientras que en punto a la omisión de aportes, la jueza *a quo* debió tener en cuenta el resultado de la informativa producida que daba cuenta del cumplimiento de la obligación por parte del empleador, lo cual debilita la omisión de acompañamiento del F931 y sus consecuencias.

A mayor abundamiento, analizada la cuestión bajo el prisma de lo resuelto por nuestro máximo tribunal provincial (STJ) en el precedente “L. R.”, la cuestión planteada no encuentra sustento.

En efecto, en dicho precedente, con criterio práctico se analizó la mecánica empresarial de pago de aportes a la seguridad social y sindicales, tomando en

cuenta la carga total con imputación global y no individual y se relevó de la presentación de dichas constancias por cada trabajador, ya que resulta es una comprobación accesible para el mismo, quien puede averiguar fácilmente sus aportes con solo ingresar directamente en la página o sitio web de Ansés.

Ahora bien, dicha flexibilización en cuanto a las constancias, tanto de seguridad social como sindicales, debe reemplazarse con la acreditación del efectivo pago, y en este sentido dicho requisito ha podido suplirse con el resultado de la prueba informativa mencionada.

En definitiva, la interpretación de la norma debe realizarse en función de su fin, cual es el desalentar el incumplimiento del empleador respecto al pago de los aportes de ley y sindicales, al tiempo que debe entregarse la documentación laboral correspondiente a la extinción de la relación de que se trata a los fines el trabajador cuente con el registro de sus aportes y disponga a su vez de los antecedentes certificados para una nueva búsqueda laboral.

Y en este sentido, reitero, el fin de la norma aparece satisfecho, ya que el cumplimiento de los aportes fue acreditado al tiempo que no surge de autos que la omisión de la calificación se compadezca con la realidad, advirtiendo que ningún dato surge de las constancias documentales, ni al respecto ha aportado el actor, a los efectos de valorar que dicha omisión pueda ocasionarle a éste algún perjuicio.

En consecuencia, adhiero a la propuesta efectuada por la colega que abre el acuerdo en tanto corresponde acoger favorablemente el agravio y revocar la condena a la entrega de nuevo certificado de trabajo art. 80 LCT

y constancia de aportes a la seguridad social y sindicales, así como de la multa prevista en el art. 80 LCT por improcedente en el caso.

El agravio prospera.

Llegado este estadio, atento a la revocación parcial de la sentencia, corresponde readecuar las costas y honorarios en función de lo previsto en el art. 282 CPr., y en este sentido, adhiero a la distribución de las costas de acuerdo al resultado obtenido por cada parte, como lo propone la colega prevotante, distribuyéndolas en un 80% al actor y el 20% a la demandada.

La regulación de honorarios se efectuará de acuerdo a las pautas establecidas en el art. 5 y dentro de las escalas porcentuales previstas en los arts. 6 y 8 de la ley arancelaria Ley XIII-nro. 4, estableciéndose para los letrados de la actora, conjuntamente, en el 18% y para los letrados de la demandada, conjuntamente, en el 24%, y los del perito Lic. C. B. en el 3%, en todos los casos, del monto de la demanda rechazada con más el IVA de corresponder.

Las costas de esta instancia a la actora vencida (art. 69 CPr.), regulando conjuntamente en el 30% los honorarios de los letrados de la demandada, y en el 25%, conjuntamente, los de los letrados de la actora, en ambos casos de lo fijado en primera instancia, con más el IVA de corresponder (art. 13 de la ley XIII-nro. 4).

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Adhiero en su totalidad a la fórmula postulatoria propuesta por la primera votante, Dra. María Marta Nieto. Así lo voto.

En este estado y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh y Ley V-174, se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que el Dr. Manuel Horacio Pis Diez no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

2) Revocar la Sentencia nro. 106/23 de fecha 15 de mayo de 2023 y considerar el despido del actor por justa causa, confirmando solo la declaración de inconstitucionalidad de los adicionales no remunerativos, conforme los considerandos respectivos.

3) Imponer las costas de la instancia de grado a cargo del actor en un ochenta por ciento (80%) y de la demandada en un veinte por ciento (20%).

4) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia a los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., conjuntamente, en un dieciocho por ciento (18%), a los Dres. C. O. y J. M., conjuntamente, en un veinticuatro por ciento (24%) y al perito en informática C. J. B. en un tres por ciento (3%), porcentajes a calcular sobre el monto de la demanda rechazada, con más el IVA si correspondiera.

5) Imponer las costas de esta instancia al actor vencido.

6) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada a los Dres. C. O. y J. M., conjuntamente, en el treinta por ciento (30%) y a los Dres. C. S. K. y F. L. L., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su

labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

7) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 60 DEL AÑO 2023 DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"