En la ciudad de Trelew, a los 15 días de diciembre del año dos mil veintitrés, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“R., R. A. c/ T. S.R.L. s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 458 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

**A LA PRIMERA CUESTIÓN,** la Dra. Natalia Isabel Spoturno dijo:

I. La jueza de primera instancia dictó sentencia desestimando la demanda entablada por R. A. R. en contra de T. SRL. Impuso las costas a la parte actora vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Para decidir de este modo, la Magistrada señaló que la suspensión impuesta al trabajador mediante la CD de fecha 21/07/20 fue de carácter precautorio y se determinó a los efectos de llevar a cabo una exhaustiva investigación interna para esclarecer los hechos invocados en ese mismo despacho consistentes en dormir en el lugar y horario de trabajo los días 23/06/20, 24/06/20 y 25/06/20. Añadió que luego fue despedido por dormir en su lugar y horario de trabajo en los mismos días y horarios precisados en el anterior despacho; inconductas a las que se adicionaron otras pruebas conseguidas (acta notarial y videos), y los antecedentes del actor. Agrega que en esta última carta documento la empleadora precisó los incumplimientos laborales desarrollados en el año 2019; y otros del año 2020 tales como: pasarse crédito del celular de la empresa a su línea personal, correr de lugar las cámaras de seguridad con la finalidad de no ser captado, darle ingreso –en el marco de la pandemia y con protocolos sanitarios estrictos– a una mujer a su lugar de trabajo y tomar mate con ella.

Luego, para poder dilucidar si se violentó o no el principio de *non bis in idem*, determinó la naturaleza y alcance de las suspensiones precautorias y concluyó que en este caso la suspensión precautoria no constituyó una sanción disciplinaria, sino que por su naturaleza, se trató de una especie de cautelar a los fines de la investigación del hecho, por lo que de ninguna manera puede entenderse que con el posterior despido –fundado en los mismos hechos– la empleadora violentó el principio de *non bis in idem*.

Aclarado lo anterior, analizó la causal de despido invocada a fin de determinar si la conducta injuriosa que lo motivó efectivamente existió; y en su caso, si posee una entidad tal que justifique la extinción del vínculo en los términos del art. 242 de la LCT. Afirmó que de las filmaciones acompañadas por la demandada surge con claridad que en los días y horarios mencionados en la carta documento de despido el actor durmió en su puesto y horario de trabajo y que esta circunstancia fue corroborada por la declaración testimonial

de L.. Señala que este incumplimiento se dio en un contexto en el que se pedía a los trabajadores que cumplían horario nocturno que estuviesen más atentos, pues en el turno noche habían acontecido hechos delictivos (herida de arma blanca padecida por un chofer de la parada en cumplimiento de sus tareas), todo lo cual era conocido por los trabajadores y choferes de la parada.

Luego señaló que el resto de los testimonios, principalmente el de los Sres. M., L. y V., dieron cuenta de los comportamientos negligentes del actor que auspiciaron de antecedentes y que fueron precisados por la demandada en la carta documento de despido con causa. Mencionó el relato del testigo V. que describió algunos sucesos y del testigo L. que aseguró haber visto entrar a la novia de R. por la ventana de la oficina.

Por último, dijo que con la documental acompañada se acreditó la suspensión disciplinaria inmediata anterior al despido de 5 días, no cuestionada por R.

En ese marco afirmó que esos precedentes permitían evaluar con un escrutinio más estricto la conducta del trabajador, pues, en definitiva, razonablemente habilitaron a que la empleadora determinara que la conducta de R. fue empeorando en el transcurso del vínculo laboral. Entendió que los hechos injuriosos descriptos, sumados a los antecedes del actor y al contexto en el que se dieron, constituyeron una evidente falta de contracción al trabajo, violación del principio de buena fe, colaboración y diligencia. En definitiva, concluyó que con su negligente proceder R. perjudicaba los intereses de la empresa y ponía en riesgo no solo su integridad sino también la de sus compañeros de trabajo, resultando este proceder un hecho objetivo del que devino una justificada pérdida de confianza de parte de la empleadora que habilitaba el despido con justa causa en los términos del art. 242 de la LCT.

--II. La parte actora recurrió la sentencia y, concedido el recurso, expresó agravios mediante ID 1120057, que fueron respondidos por la demandada mediante ID 1128024.

El actor en sus agravios sostuvo que las posturas asumidas por las partes en esta causa fueron analizadas de manera incorrecta en la sentencia recurrida. Señala que en todo momento cuestionó la proporcionalidad de la sanción y que, sin perjuicio de ello, igualmente debe ser revisada en la sentencia. Cita jurisprudencia sobre la proporcionalidad entre la falta y la sanción.

Luego afirma, reiterando lo ya manifestado al demandar, que no correspondía suspender precautoriamente al trabajador porque este instituto es de aplicación excepcional y restrictiva. Agrega que en el escrito de demanda se reclamaron 5 días en concepto de haberes caídos de julio de 2020, extremo por completo ignorado en la sentencia y que es relevante puesto que el descuento de esas sumas correspondía, según recibo de “liquidación final julio 2020”, a una suspensión disciplinaria (código 69). Destaca que es la empleadora quien identifica como “suspensión disciplinaria” a la notificada mediante carta documento de fecha 21/7/2020 y que por tal razón le causa agravio la valoración parcial e incompleta

efectuada en la sentencia. Señala que las suspensiones precautorias constituyen una excepción al art. 78 de la LCT y no excluye el derecho a percibir la remuneración como sucedió en este caso. Agrega que le causa agravio que se permitiera una suspensión precautoria cuando ninguna investigación formuló la demandada entre la suspensión el día 21 de julio de 2020.

III. Suspensión precautoria y *non bis in idem*:

Para dar respuesta a los agravios corresponde tener en cuenta tanto el contenido de las comunicaciones postales agregadas a la causa como lo manifestado por las partes en sus respectivos escritos postulatorios y el resto de las pruebas producidas.

El día 21 de julio de 2020 la demandada envió al actor una carta documento que dice: *"...notifico a Usted que hemos detectado que en reiteradas oportunidades Ud. procedió a dormir en su puesto de trabajo sito en calle P. Nte. X. esquina Colombia de Trelew en ocasión del desempeño de sus labores, todo lo cual ha quedado registrado en las cámaras de seguridad 1 y 4 de la empresa, más precisamente los días: 1) martes 23/06/20 video cámara 4: horario 03:25:37 AM, duración 00:01:38, video cámara 1: horario 03:23:42 AM, duración 00:01:16. 2) Miércoles 24/06/20 video cámara 1: horario 03:38:03, duración 00:00:16 y horario 04:11:35 AM, duración 00:00:55 video cámara 4: 02:53:38 A.M., duración 00:01:57. 3) Jueves 25/06/20 video cámara 1, horario 02:56:11 A.M., duración 00:00:48; video cámara 4: horario 02:53:41, duración 00:00:52, ello conforme a grabación DVR de la empresa DH-XVR1A04, Marca AJHUA, comprobando la empleadora de tal manera, que usted ha sido responsable de inconductas y negligencias que afectan a las pautas que hacen a la dirección, organización y conducción de nuestra empresa, a su propia seguridad y la de sus compañeros de labor y al cumplimiento del servicio ofrecido y prestado a nuestro clientes (art. 67, 68 79 y consiguientes LCT), atentando sus actos contra las buenas prácticas de la empresa como así también sus compañeros de trabajo quienes se han visto perjudicados por su obrar desinteresado y contrario a las obligaciones que impone la normativa laboral y la buena fe, y por el otro lado su inobservancia a las órdenes impartidas respecto de los procedimientos a seguir en lo relativo a sus órdenes y las reiteradas advertencias de sus empleadores y pese a lo cual usted fue ponderante en sus inconductas laborales contrarias a las esperadas de un buen trabajador y más aun teniendo en cuenta los antecedentes reiteradas de irregularidades y faltas a sus obligaciones laborales obrantes en su legajo personal, donde se le han aplicado sanciones disciplinarias como consecuencias directas e inmediatas de sus incumplimientos reiteradas y con un evidente propósito frustrado de que usted revise y corrija su conducta, siendo advertido oportunamente par su empleadora de que en caso de reiterarse situaciones semejantes sería sancionado con mayor severidad, son constitutivos de su comportamiento contrario a la buena fe que debe primar en toda*

*relación de empleo y a la conducta esperada de todo buen empleado que genera para nuestra firma, pérdida de confianza, cometiendo una falta grave en fragante violación a las medidas y protocolos de procedimiento y de higiene y seguridad faltando a sus obligaciones laborales y poniendo además en riesgo con su proceder la salud y seguridad suya, de terceros y de todos sus compañeros de labor, y más aun teniendo en cuenta las advertencias realizadas por la empresa en virtud de las lesiones y hechos de seguridad sufridos hace algunos meses por un compañero de labor en su lugar de trabajo, los cuales son conocidos por todo el personal de la empresa, por todo lo expuesto, ponderando además sus antecedentes laborales y en concordancia con lo dispuesto en los art. 62, 63, 64, 65, 67, 78, 84, 85, 86 y 87 de la ley 20.744, se ha resuelto en uso de la facultad que asiste a la suscripta como empleadora en aras de realizar una exhaustiva investigación interna para esclarecer los hechos invocados que lo involucran a usted en forma directa, aplicarse la medida extraordinaria de suspensión precautoria por el termino de cinco días corridos que se hará efectiva y comenzará a computarse desde el día de recibida la presente epístola (...) y analizada su defensa se le comunicará el resulte en forma fehaciente".*

Esos fueron los términos de la comunicación previa al despido. Le notificaron que a fin de realizar una exhaustiva investigación interna para esclarecer los hechos que lo involucraban de manera directa, se le aplicaba una "medida extraordinaria de suspensión precautoria por el término de cinco días corridos".

Unos días más tarde, el 29 de julio de 2020, la empleadora le remitió carta documento en la que dijo que, luego de realizar una exhaustiva investigación interna para esclarecer los hechos, hacía uso de la facultad de extinguir la relación laboral en los términos del art. 242 de la LCT.

No transcribiré aquí la comunicación de despido porque es prácticamente una reiteración de la anterior. En la primera le comunicaron una "suspensión precautoria" a fin de estudiar exhaustivamente una serie de hechos y en la segunda le informaron que después del estudio exhaustivo se decidió su despido.

En definitiva, las causas que invocaron para despedir son las mismas que invocaron para suspender precautoriamente.

Ahora bien, a fin de dar respuesta al agravio cabe destacar en primer lugar que la figura de la "suspensión precautoria" es extraordinaria. No cualquier falta amerita la suspensión precautoria del trabajador y, mucho menos, cuando se cuenta con todos los elementos necesarios como para, eventualmente, imponer una sanción. La mera comparación entre las dos comunicaciones me lleva a concluir que no era necesaria mayor investigación para saber que durante los días mencionados en la comunicación el actor se quedó dormido durante los breves lapsos expuestos con detalle en la misiva.

Sentado lo anterior, esto es, la innecesariedad en el caso de recurrir a la figura de la suspensión precautoria, corresponde determinar si se violó el *non bis in idem* como afirma la actora. Para dar respuesta a este planteo basta con analizar el recibo correspondiente a "liquidación final – julio 2020" del que surge claramente que a R. le descontaron la suma de $6.134,50 en concepto de "suspensiones disciplinarias" (código 69).

En mi opinión la situación es clara. El trabajador fue suspendido por las faltas descriptas en la comunicación que transcribí anteriormente y los días de suspensión fueron descontados de sus haberes. La circunstancia de denominar "precautoria" la suspensión no cambia su naturaleza. Si verdaderamente era precautoria, los haberes no debían descontarse. Mucho menos en concepto de "suspensiones disciplinarias".

De este modo entiendo que, tal como denuncia la parte actora, se violó de manera flagrante el principio de *non bis in idem* al despedirlo por los mismos motivos por los que ya había sido suspendido. En efecto, por un lado, tenemos que en este caso no era necesario recurrir a la figura de la suspensión precautoria y, por el otro, que los días de suspensión fueron descontados de los haberes del trabajador. Ambas circunstancias, vistas en conjunto, me llevan a considerar inválido el despido dispuesto por la demandada.

IV. Dado el modo en que propongo resolver la cuestión tratada en el considerando anterior, corresponde analizar y determinar los rubros reclamados en la demanda.

En primer lugar, determinaré la fecha de ingreso puesto que ello incidirá tanto en la indemnización por antigüedad como en la procedencia de la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 25.323.

El actor afirmó en su demanda que la relación laboral comenzó el 15 de febrero de 2019 mientras que, conforme surge de los recibos de haberes acompañados por ambas partes, la relación fue registrada a partir del primero de julio de 2019.

Los testigos que declararon en la causa, valorados a la luz de la sana crítica racional y en conjunto, no me llevan a la convicción de que la relación laboral haya comenzado antes de la fecha de su registración. En efecto, el único testigo que afirmó que la relación laboral de R. comenzó en febrero de 2019 fue M. A. Contrariamente, R. D. L., chofer de taxi en la parada de T. desde hace 7 años, dijo que R. trabajó unos 8 o 9 meses. J. L. V., empleado de T. desde marzo de 2012, dijo que R. trabajó durante un año. Hugo M., encargado de operadores en la parada de T. desde hace unos cinco años, dijo que R. empezó a trabajar como operador en junio de 2019 hasta julio de 2020. Y por último, J. C. O., que trabajó para T. SRL a partir del 2016 durante 4 años, dijo que R. empezó a trabajar en el año 2019, antes de la pandemia, pero no recuerda en qué momento del año 2019.

La prueba del comienzo de la relación laboral en una fecha distinta a la registrada debe ser probada por el trabajador. En este caso, considero que la prueba producida no es

suficiente máxime considerando que el único testigo que lo ubicó en el mes de febrero de 2019 no dio suficiente razón de sus dichos al respecto.

Sentado lo anterior, analizaré los diferentes rubros reclamados por el actor en su demanda teniendo en cuenta la antigüedad que surge de los recibos de haberes.

La demandada no cuestionó la remuneración tomada como base de cálculo ($56.001,55) correspondiente al mes de mayo de 2020. Por ello, dado el modo en que propongo resolver la cuestión planteada, el rubro "indemnización por antigüedad" prospera por la suma de **$56.001,55**; el rubro "indemnización sustitutiva de preaviso" por la suma de **$56.001,55**, el "SAC s. preaviso" por la suma de **$4.666,80** y el rubro "integración mes de despido" por la suma de **$3.733,43**.

Días caídos julio 2020 (5 días): en mi opinión no corresponde hacer lugar a este reclamo puesto que se trata de los cinco días de suspensión aplicados por las faltas detalladas en la comunicación de la mal llamada "suspensión precautoria" y que fueron suficientemente acreditadas en la causa.

Art. 1 Ley 25323: esta indemnización no prospera dado que, conforme resulta de lo antes expuesto, el actor no logró demostrar la deficiente registración que exige la norma como presupuesto de hecho para su aplicación.

Art. 2 Ley 25323: Esta indemnización prospera por la suma de **$60.201,67** dado que el actor intimó fehacientemente el pago de los rubros indemnizatorios y la empleadora no los abonó obligando de este modo al trabajador a litigar.

Decreto 34/2019: Finalmente, también corresponde hacer lugar a la denominada "doble indemnización" prevista por el Decreto 34/2019. En efecto, si bien esta norma enmarcó el ámbito material de aplicación al "despido sin justa causa", lo cierto es que corresponde incluir también el despido en el que no se hubiera probado la injuria invocada como ocurre en este caso. Esta indemnización prospera por la suma de **$120.403,33** por aplicación del art. 3° de DNU 34/2019.

Por lo expuesto, propongo al acuerdo determinar el monto de condena en la suma de **$301.008,33** conforme detalle efectuado con más los intereses que fija el Banco del Chubut S.A. para las operaciones generales vencidas desde que cada suma es debida, con capitalización a la fecha de notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCyC).

V. Conclusión: Por los fundamentos dados propongo revocar la sentencia apelada a fin de hacer lugar parcialmente a la pretensión del actor determinando el monto de condena a la suma total de **$301.008,33**, con más intereses desde que cada suma es debida y hasta el efectivo pago, calculados a la tasa activa del Banco del Chubut S.A para sus operaciones generales vencidas, con capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b) del CCyC).

Existiendo vencimiento parciales y mutuos, pero resultando de mayor importancia los rubros que prosperan que los que se desestiman, propongo imponer las costas de ambas instancias en un 85% a cargo de la parte demandada y en el 15% restante la parte actora (art. 57 Ley XIV N° 1, art. 72 y art. 282 CPCC).

En cuanto a los honorarios de la instancia anterior, teniendo en cuenta la importancia y calidad de las tareas desarrolladas, así como su grado de dificultad, carácter en el que actuaron, etapas cumplidas y demás pautas legales, propongo al Acuerdo regular los de los Dres. P. A. S. y L. C. B., letrados apoderados del actor, en conjunto, en el 22,40% incluyendo el plus procuratorio. Los correspondientes a la Dra. N. F. T., letrada patrocinante de la demandada, en el 11%. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, se regulan los honorarios del Dr. L. C. B., en el 6,72% y los de la Dra. N. F. T., en el 2,75%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº4).

Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión POR LA NEGATIVA

**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expreso:

I. En el voto precedente la Dra. Spoturno reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por el actor. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, ingresaré al análisis y tratamiento de las cuestiones planteadas por la parte recurrente.

II. Como se destaca con claridad en el voto de la colega preopinante, la demandada en dos cartas documentos prácticamente idénticas e invocando los mismos hechos, primero comunicó al actor que se lo suspendía de manera precautoria, alegando en sustento de esa decisión la necesidad de estudiar exhaustivamente los hechos que refiere y posteriormente le comunica que por los hechos invocados en la primera misiva se decidió su despido con causa.

Siendo ello así, anticipo que considero acertados los planteos recursivos del actor en tanto sostiene que la demandada violó el principio de *non bis in idem* al despedirlo por los mismos motivos por los que lo había suspendido, ya que en coincidencia con la Dra. Spoturno entiendo que la pretendida suspensión “precautoria”, sin duda fue una suspensión disciplinaria y por tal razón constituyó una sanción.

Al respecto cabe puntualizar que Ley de Contrato de Trabajo no contempla la suspensión con el fin de investigar hechos que se atribuyen a un empleado y que pueden justificar la aplicación de una sanción. De todas maneras, pese a la ausencia de regulación,

en algunos supuestos y sólo cuando existen razones que lo justifiquen, la doctrina y la jurisprudencia admiten la posibilidad de este tipo de suspensiones.

Para dar algunas precisiones sobre la cuestión, en primer lugar cabe aclarar que la denominada “suspensión precautoria” no debe confundirse con la “suspensión preventiva” prevista en el art. 224 de la LCT, ya que ésta requiere de la denuncia de un delito contra el trabajador, mientras que la “precautoria” está vinculada a un presunto incumplimiento laboral que requiere ser investigado para acreditarse o descartarse.

Siendo ello así, la suspensión precautoria sólo puede justificarse cuando es necesario investigar hechos que pueden constituir un incumplimiento grave del contrato de trabajo sobre cuya autoría y eventual imputabilidad al presunto infractor medien dudas razonables (conf. Ley de Contrato de trabajo – Comentada y Anotada – R. Horacio Ojeda Coordinador, T°III, pag. 205), y ello no se verifica en el caso, ya que la imputación consistió en haberse quedado dormido durante breves lapsos.

En tal sentido, hace décadas se sostiene que “Solo resulta procedente separar de su cargo a un trabajador cuando resulte necesario investigar un incumplimiento grave que prima facie le es imputable a fin de que su permanencia en el desempeño de las tareas no entorpezca la investigación” (CNAT, Sala III, 17/09/1987, “Bellio, Oscar c/ Bonafide S.A, DT, XLIII-85).

Siendo un supuesto de excepción que puede habilitar de manera transitoria a eximir al empleador del deber de dar ocupación (art. 78 de la LCT), según la jurisprudencia mayoritaria, que comparto, la llamada “suspensión precautoria” no exime de la obligación de pagar los salarios (CNAT, Sala VI, “Giachello, Norberto c/ Colegio de Graduados en Ciencias Económicas s/ despido”; Id, Sala II, 9/8/88, “Grandoli, Eduardo c/ Universidad Argentina de la Empresa”, TSS, XV, 998).

En definitiva, por lo hasta aquí expresado, no requiriendo el incumplimiento imputado al actor (haberse dormido en horario de trabajo) de ninguna investigación exhaustiva y como además la demandada descontó los haberes correspondientes a los días de suspensión en concepto de “suspensiones disciplinarias”, en el caso, la pretendida suspensión “precautoria” sin duda debe ser considerada una suspensión disciplinaria.

Siendo ello así, como las causas invocadas por la demandada para despedir al actor fueron las mismas que invocó para suspenderlo, asiste razón al recurrente en tanto sostiene que se violó el principio de *non bis in idem* al despedirlo y por tal razón la extinción del vínculo debe considerarse incausada.

Ello es así, dado que el despido está sometido a la observancia de varios principios, entre ellos, el que prohíbe la doble sanción por la misma falta (*non bis in idem*). La aplicación del principio *non bis in idem* al despido decidido por el empleador fundado en justa causa, significa que si una falta, incluso grave, ha sido ya sancionada con una suspensión u otra sanción moral (llamado de atención, apercibimiento) no podría *además*

ser sancionada con el despido (conf. L.-Centeno-Fernández Madrid, “Ley de contrato de trabajo comentada”, Ediciones Contabilidad Moderna, 1978, T. II, pág. 955; en igual sentido, Etala, “Contrato de trabajo”, Astrea, 1998, par. 4, pág. 527).

Por los fundamentos expuestos, el despido bajo análisis debe considerarse injustificado y en consecuencia corresponde acoger el planteo del actor, revocar el fallo recurrido y hacer lugar a la demanda.

III. Conforme lo establecido en el considerando precedente, debo expedirme en relación a los rubros reclamados en demanda.

A tal efecto, como primera cuestión, dejo sentado que debe considerarse como fecha de inicio de la relación laboral el día primero de julio de 2019, ya esa es la fecha registrada en la documentación laboral por la demandada y porque el actor no logró acreditar que ingreso a trabajar el 15 de febrero de ese año, como alega en su demanda.

Como destaca la colega preopinante, el análisis y valoración de la prueba testimonial no permite tener por cierto que la relación laboral haya comenzado antes de la fecha de su registración, ya que sólo el testigo A. indicó que R. comenzó a trabajar en febrero de 2019, mientras que por lo declarado por los testigos L., V. y M. el inicio de la relación laboral debe situarse en el mes de julio de 2019, como fue registrada.

No habiendo el actor acreditado que ingresó a trabajar en fecha anterior a la registrada, cuando la prueba de ese extremo estaba a su cargo (art. 381 CPCC), corresponde considerar que la relación laboral se inició el 01/07/2019 como se consigna en los recibos de haberes.

Establecida la cuestión de la fecha inicio y como no fue cuestionada la remuneración que el actor computó para calcular sus pretensiones ($56.001,55), el reclamo por “indemnización por antigüedad” debe reconocerse por la suma de **$56.001,55**; el rubro “indemnización sustitutiva de preaviso” por la suma de **$56.001,55**; el “SAC s. preaviso” por la suma de **$4.666,80** y el rubro “integración mes de despido” por la suma de **$3.733,43**.

Respecto del reclamo por 5 días de julio no abonados, no puede prosperar dado que corresponden a la suspensión que finalmente se considera una suspensión disciplinaria, cuya aplicación transforma al despido -que fue dispuesto por los mismos hechos- en incausado.

Asimismo tampoco puede prosperar la indemnización prevista en el art. 1 de Ley 25323, dado que en autos no se acreditó la deficiente registración de la relación laboral.

En cuanto al incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 Ley 25323, debe reconocerse por la suma de **$60.201,67,** dado que el actor intimó el pago de las indemnizaciones que corresponden al despido y ante la negativa de la demandada, se vio obligado a litigar para obtener el reconocimiento de su crédito.

Por la fecha del despido, que finalmente fue sin causa, también debe ser receptado el reclamo de la llamada “doble indemnización” que fue transitoriamente establecida por el Decreto 34/2019, debiendo reconocerse al respecto la suma de **$120.403,33**.

Por lo hasta aquí expresado, y como también propone la Dra. Spoturno en su voto, la demanda debe prosperar por la suma de **$301.008,33.**, con más los intereses que fija el Banco del Chubut S.A. para las operaciones generales vencidas desde que cada suma es debida y con capitalización de éstos a la fecha de notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCyC).

IV. --En virtud de la solución que propongo, conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, al admitirse parcialmente la demanda y teniendo en cuenta los rubros que prosperan y que los que son rechazados, estimo adecuado postular que las costas de ambas instancias se impongan en un 85% a la demandada y en el 15% restante a la parte actora (art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 72 CPCC).

En cuanto a los honorarios de los letrados intervinientes en ambas instancias, teniendo en consideración la importancia, extensión y resultado de las tareas profesionales, deberán regularse en los porcentajes propuestos por la Dra. Spoturno (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13 y 46 de la Ley de Aranceles).

Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido POR LA NEGATIVA.

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expresó:

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

A) REVOCAR la sentencia apelada a fin de hacer lugar parcialmente a la pretensión de R. A. R. en contra de T. SRL condenando a esta última a abonarle al actor la suma de **$301.008,33** con más los intereses determinados en el considerando respectivo y capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b del CCyC).

B) IMPONER el 85% de las costas de ambas instancias a la demandada y el 15% restante a la parte actora.

C) REGULAR los honorarios correspondientes a las tareas cumplidas en primera instancia a los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 22,40% y a la Dra. N. F. T. en el 11%. Ambos porcentajes deberán ser calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

D) REGULAR los honorarios por las labores de alzada al Dr. L. C. B., en el 6,72% y a la Dra. N. F. T., en el 2,75%. Ambos porcentajes deberán calcularse sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Spoturno, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

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

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) REVOCAR la sentencia apelada a fin de hacer lugar parcialmente a la pretensión de R. A. R. en contra de T. SRL condenando a esta última a abonarle al actor la suma de **$301.008,33** con más los intereses determinados en el considerando respectivo y capitalización a la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b del CCyC).

B) IMPONER el 85% de las costas de ambas instancias a la demandada y el 15% restante a la parte actora.

C) REGULAR los honorarios correspondientes a las tareas cumplidas en primera instancia a los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 22,40% y a la Dra. N. F. T. en el 11%. Ambos porcentajes deberán ser calculados sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

D) REGULAR los honorarios por las labores de alzada al Dr. L. C. B., en el 6,72% y a la Dra. N. F. T., en el 2,75%. Ambos porcentajes deberán calcularse sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**Natalia Isabel SPOTURNO** — **Marcelo Fernando PERAL**

**JUEZA DE CÁMARA** — **JUEZ DE CÁMARA**

**REGISTRADA BAJO EL Nº 79 DE 2023 – SDL.- Conste.**

**Florencia CESARI**

**SECRETARIA SUBROGANTE**