En la ciudad de Trelew, a los 16 días de abril del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“L., F. R. c/ L., J. C. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 710 - 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, el Dr. Peral expuso:

--I. En fecha 24/10/2023 el Juez de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por F. R. L., condenando a J. C. L. a que pague al actor en el plazo de diez días la suma que surja de la liquidación que se efectuará en la etapa de liquidación según lo determinado en los Considerandos, con más los intereses que se fijan a la tasa del Banco del Chubut S.A., para sus operaciones generales vencidas, desde la mora hasta su pago, con capitalización a la fecha de la notificación de la demanda. Impuso las costas del proceso al demandado y finalmente reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--II. El demandado apeló el pronunciamiento y expresó agravios con la presentación digital ID 1278844. --Por su parte, el actor también apeló la Sentencia y fundó el recurso con la presentación digital ID 1280248, la que fue contestada por el accionado (ID 1288045).

--III. El demandado cuestiona la sentencia de grado por haber declarado procedente la demanda por despido incausado bajo la hipótesis del despido directo decidido por su parte, cuando, según sostiene, la ruptura de la relación laboral debió analizarse desde la perspectiva del despido indirecto del actor.

--El accionante, por su parte se agravia porque no fue reconocida la fecha de ingreso invocada en demanda, por el rechazo de las diferencias salariales reclamadas en razón de la jornada trabajada y por el rechazo de las sanciones previstas en el art. 1 de la ley 25.323 y en el art. 80 LCT.

--Siendo esos los cuestionamientos formulados respecto de la sentencia de grado, seguidamente analizaré los planteos realizados por las partes, comenzando con los agravios del demandado.

IlI. a. Extinción de la relación laboral - Procedencia de la indemnización por despido.

--Al criticar la sentencia, el accionado sostiene que el Juez de grado se equivocó al analizar la extinción de la relación laboral desde la hipótesis del despido directo dispuesto en carta documento de fecha 5 de julio de 2022 y reiterado en fecha 18 de julio de 2022, alegando que el despido es un acto recepticio que sólo cobra efecto cuando es conocido por

el dependiente y que en demanda el apoderado del actor expresó que éste se consideró despedido por el telegrama de fecha 15 de julio de 2022 y que recién tomo conocimiento con fecha 3 de agosto de 2002 de la carta documento de despido.

--Sobre la base de esos argumentos, plantea que la ruptura de la relación laboral debe analizarse desde la perspectiva del despido indirecto del actor y destaca que estaba a cargo de éste probar las causas invocadas en el referido telegrama de fecha 15 de julio de 2022, donde reclamó diferencias salariales y registración incorrecta que fueron desestimadas en la sentencia. Por ello sostiene que el despido indirecto resulta injustificado y que se debió rechazar la demanda.

--Para comenzar con el análisis de los planteos reseñados, cabe recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria grave que no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo, establece concretamente que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el empleador o el trabajador, deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

--Siendo ello así, no hay duda que el despido (directo o indirecto) es una acto jurídicovoluntario, lícito, unilateral, formal y como sostiene el demandado, repecticio, ya que se perfecciona sólo cuando entra en la esfera de conocimiento de su destinatario, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos de manera definitiva, ya que desde su notificación la voluntad rescisoria es irrevocable (art. 234 LCT).

--Teniendo en cuenta esas características del despido, en primer lugar cabe puntualizar que asiste razón al Juez de grado cuando señala que, pese a lo expresado en demanda, el actor no se consideró despedido con TCL CD 1766857065 de fecha 15 de julio 2022, ya que en dicha misiva sólo reiteró las intimaciones que había efectuado en TCL anterior sin considerarse despedido ni hacer efectivo apercibimiento alguno. --En otras palabras, de los telegramas acompañados a la causa no surge que el actor haya “comunicado” que tuviera la voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

--Por el contrario, la demandada sí exteriorizó formalmente su voluntad de despedir al actor mediante las cartas documento de fecha 5 de julio de 2022 y 18 de julio de 2022 y de esa decisión de extinguir la relación laboral de parte de la empleadora, el propio actor reconoce haber tomado conocimiento con fecha 1 de septiembre de 2002, así lo expresa en su TCL 185860650 de fecha 16/09/2022, que acompañó con su escrito de demanda.

--Por lo hasta aquí expresado, no tengo dudas que la relación laboral se extinguió por el despido directo del actor que decidió la demandada y como el despido es un acto jurídico recepticio que sólo produce efectos desde que es notificado, entiendo que en el caso la extinción de la relación laboral se consumó el día 1° de septiembre de 2002, por ser esa la

fecha en que el actor expresamente reconoce haber tomado conocimiento de la decisión rupturista que el accionado intento notificar con cartas documentos que no fueron recibidas por su destinatario.

--Que una de las cartas documento referidas haya sido remitida al domicilio de la madre del accionante, no es suficiente para considerar que el actor tomó conocimiento de su despido con su despacho, como en mi criterio equivocadamente entiende el Juez de primera instancia en la sentencia recurrida. Al respecto, cabe recordar que el actor en el escrito de demanda de manera expresa señaló que no vivía en ese domicilio y no reconoció la recepción de la carta-documento en cuestión y además indicó mediante TLC laboral que tomó conocimiento de la misma con fecha 1° de septiembre de 2022 al concurrir a la Secretaría de Trabajo de Trelew.

--Por lo hasta aquí expresado, no tengo duda que el contrato de trabajo finalizó por el despido dispuesto por el demandado, como entendió el magistrado de grado, con quien, en relación a la cuestión, sólo no coincido respecto a la fecha de consumación del acto voluntario extintivo, ya que en mi criterio ello ocurrió el 1° de septiembre de 2022.

--Por tales consideraciones, siendo correcto el enfoque efectuado en sentencia respecto a la forma de extinción de la relación laboral, en mi opinión el recurso de la demandada no puede tener acogida favorable y en consecuencia postulo su rechazo.

III. b. Fecha de ingreso – antigüedad.-

-- El actor al expresar agravios, como primera cuestión se disconforma con la fecha de ingreso establecida en la sentencia recurrida. Al respecto, plantea que como el demandado no acompañó el libro especial del art. 52 LCT como fue intimado, se debió considerar que el contrato de trabajo se desarrolló clandestinamente y correspondía aplicar la presunción del art 55 LCT en favor de lo afirmado en demanda respecto de las cuestiones y datos que deben constar en dicho libro.

-- En base a ese argumento sostiene que la extensión del contrato debió declararse desde fines del mes de agosto del 2013, como se indicó en demanda, por ser un dato que debe registrarse en el mencionado libro especial y agrega que esa fecha de inicio de la relación, también surge de la prueba testimonial, la que sostiene fue mal valorada en la sentencia.

--También plantea que no existió prueba de la demandada orientada a desvirtuar la presunción del art. 55 LCT, que se otorgó un desproporcionado valor a los recibos y sostiene que ante las deficiencias de registro, el Juez de grado se apartó de la sana crítica razonada, ignoró la prueba testimonial que acredita que ya estaba trabajando antes de ser registrado y expresa que le causa agravios la omisión en aplicar lo dispuesto en el art. 9 de la LCT con relación a las dudas que se pueden plantear en la apreciación de la prueba. -- Por lo argumentos apuntados, en concreto peticiona se reconozca el inicio del contrato de trabajo desde el día 27 de agosto del año 2013, se ordene calcular los conceptos

indemnizatorios relacionados con la antigüedad desde esa fecha y se haga lugar a la sanción del art. 1 de la ley 25.323.

--Si bien asiste razón al magistrado de grado en cuanto expresa que las declaraciones de los testigos D. O. M. (fs. 19) y M. N. Q. (fs. 22), no generan el grado de convicción que se requiere para considerar probada la fecha de ingreso alegada por el actor, sin perjuicio de ello, en mi criterio el agravio debe prosperar, dado que en el caso la demandada tenía la carga de desvirtuar la presunción que establece el art. 41 de la Ley XIV N° 1 y en el art.55 LCT y no lo hizo.

--Al respecto, cabe recordar que el actor en sus telegramas previos al distracto intimó la debida registración de la relación laboral y denunció el 27 de agosto de 2013 como su fecha de ingreso y esa misma fecha refirió en el escrito de demanda, donde prestó declaración jurada que los datos expuestos debieron ser los consignados en los libros laborales.

--Asimismo, en el escrito inicial, solicitó se intime al demandado a presentar el libro especial del art. 52 LCT, bajo apercibimiento de ley. Conforme esa petición, en providencia de fecha 07 de febrero de 2023 (fs. 8), el Juez de grado intimó la presentación del libro en cuestión bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 41 Ley XIV N° 1 y ante la falta de su presentación, en resolución de fecha 31 de marzo de 2023 (fs. 13), indicó que se tendría presente el apercibimiento referido para el momento de dictar sentencia.

--Por lo hasta aquí apuntado, siendo concordantes las referencias efectuadas por el actor, en etapa pre-judicial y en la presente causa, en relación a la fecha de ingreso y habiendo prestado la declaración jurada del art. 41 Ley XIV N° 1, ante la falta de exhibición del libro especial del art. 52 LCT, resulta operativa la presunción establecida en la referida norma procesal y en el art. 55 LCT, la cual, si bien admite prueba en contrario, en el caso no fue desvirtuada por el accionado.

--En base a lo apuntado, voy a proponer al Acuerdo que se revoque el pronunciamiento apelado en cuanto consideró no acreditada la fecha de ingreso alegada por el actor, la que debe fijarse en la fecha denunciada en demanda y en consecuencia la indemnización por despido se deberá calcular tomándose la antigüedad del trabajador desde el día 27 de agosto de 2013.

III. c. Jornada de Trabajo – diferencias salariales.

--En la sentencia recurrida, el Juez al rechazar el reclamo por diferencias salariales expresó que “el actor no logró probar la jornada que cumplía con el grado de certeza que se requiere en un proceso judicial en un caso como este en donde se encuentra registrado como trabajador de tiempo parcial”.

--El accionante cuestiona esa conclusión y al respecto básicamente plantea que por aplicación de las presunciones legales, por lo expresado por los testigos y por no haber la

demandada producido prueba contraria a lo invocado en el escrito de demanda y en las comunicaciones epistolares, se debe revocar la sentencia en tanto rechazó las diferencias salariales.

--En sustento de su planteo recursivo, cita pronunciamientos de esta Cámara y de otros tribunales, de los que surge que cuando el empleador sostiene que el trabajador se desempeña en jornada reducida tiene la carga de probar ese extremo.

Para comenzar con el tratamiento de la cuestión, es preciso señalar, como indiqué en sentencias anteriores, que según las pautas de la LCT, la llamada jornada reducida que se corresponde con el contrato de trabajo de tiempo parcial previsto por el art. 92 ter. LCT, es aquella en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, y en este caso la remuneración no podrá ser menor a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo

Siendo ello así, no cualquier jornada inferior a la habitual configura un contrato de este tipo, ya que la LCT expresamente determina que para considerar a un contrato como de tiempo parcial el número de horas trabajadas debe ser inferior a las 2/3 partes de la jornada normal, en consecuencia si la jornada es superior a esas dos terceras partes no puede considerarse al contrato como de tiempo parcial.

En tal sentido, de la ley 26.474 -mediante la cual se incorporo el art. 92 ter de la L.C.T.- se desprende que si la jornada pactada supera la proporción referida, el empleador debe abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa (conf. Grisolia; “Manual de Derecho Laboral”, sexta edición, pág. 199).-

En razón de lo expresado, cabe precisar en cuanto a la jornada de trabajo que debe considerarse normal, que los arts. 196 y sstes. de la LCT y la Ley 11.544, establecen que la jornada diaria máxima normal es 8 horas y la semanal de 48 horas y su reducción solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias en la materia, estipulación particular de los contratos individuales o CCT (art. 198 LCT.).

Siendo ello así, en principio, todo contrato de trabajo se entiende celebrado por jornada completa y toda excepción a esta regla, como lo es el supuesto del art. 92 ter (a tiempo parcial), debe ser acreditada por quien la invoca.-

Conforme lo establecido en la normativa reseñada, sin duda correspondía al demandado acreditar que el actor trabajaba por tiempo menor a las 2/3 de la jornada normal y de la causa no surge que lo haya logrado.

Lo expuesto resulta suficiente para propiciar que se recepten los planteos del actor en relación a la cuestión y en consecuencia debe hacerse lugar al agravio bajo análisis y deben reconocerse las diferencias salariales reclamadas en relación a la jornada trabajada, las que

tendrán que ser liquidadas, como se estableció en la sentencia respecto de todos los rubros de condena, en etapa de ejecución de sentencia. Así lo propongo al acuerdo.

III. d. Sanción art. 1 Ley 25.323.

--El Juez de grado rechazó la multa en cuestión por entender que la relación laboral estuvo debidamente registrada y el actor cuestiona esa conclusión por considerar que la multa es procedente en razón de ser incorrecta la fecha de ingreso registrada.

--Dado que establecí en considerando precedente que debe reconocerse que la relación laboral tuvo su inicio el día 27 de agosto de 2013 y como la demandada registró el inició de la relación en el mes de septiembre de 2016, el recargo indemnizatorio en cuestión es procedente, y en consecuencia debe receptarse el planteo recursivo del actor.

--Ello es así, en virtud que la deficiencia en la registración de la relación laboral que el art. 1 de la ley 25.323 sanciona con el agravamiento de la indemnización por despido puede estar vinculada a la antigüedad, a la categoría profesional, al nivel salarial o a la naturaleza del nexo vinculante (conf. Sappia, Jorge J., "El agravamiento indemnizatorio en la ley 25.323", D.T. 2001-A, 224).

III. e. Indemnización art. 80 LCT.

--El actor se agravia por el rechazo de la indemnización del art. 80 LCT y en fundamento de su procedencia sostiene: (i) que en sede de la Secretaría de Trabajo de Trelew, el demandado únicamente presentó el formulario PS6.2 de ANSeS con fecha de ingreso distinta de la real, conteniendo contrataciones por periodo de prueba por más de un año y con valores salariales incorrectos y (ii) que con la intimación de fecha 16 de septiembre 2022, cumplió con los presupuestos de ley 25.345 y su decreto reglamentario.

Ante el planteo y en relación a la multa reclamada, es importante puntualizar:

--(a) Que el art. 80 de la LCT, con las modificaciones introducidas por ley 25.345, dispone que cuando el contrato de trabajo se extingue, el empleador está obligado a entregar al trabajador el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de los fondos de la seguridad social y sindical, y que si el empleador no hiciera entrega de los mencionados documentos "dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente a la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor".

-- (b) Que conforme el art. 3 del Dto. reglamentario 146/2001, el trabajador recién quedará habilitado para remitir dicho requerimiento "...cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. por Decreto Nº

390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

-- De la normativa referida, surge claramente que el empleador cuenta con 30 días desde la extinción del vínculo laboral para entregar el certificado de trabajo y que para la procedencia de la sanción es necesario el "requerimiento formulado por el trabajador de modo fehaciente una vez vencido dicho plazo".

--Por lo apuntado, anticipo que en mi criterio la multa reclamada fue debidamente rechazada, pues, contrariamente a lo indicado en el escrito de expresión de agravios por el actor, la intimación de fecha 16 de septiembre no cumple con las pautas del Decreto Reglamentario 146/2001 y debe ser considerada prematura, ya que -como establecí al analizar la extinción de la relación laboral- el despido se consumó el día 1° de septiembre de 2022.

--A los efectos de poner en contexto la cuestión, es oportuno que recordar que la sanción que pretende el actor fue incorporada al art. 80 LCT por el art. 45 de la ley 25.345 (B.O. 17/11/00), que se denominó ley antievasión y que en sus arts. 43, 44 y 45 fue reglamentada por mencionado decreto. De dicha normativa, como expresé en párrafos precedentes, surge (i) que una vez resuelto el vínculo contractual nace la obligación del empleador de entregar de los certificados, (ii) que a tal fin cuenta con un plazo de 30 días corridos, (iii) que si no lo hace en dicho plazo el trabajador queda facultado a intimarlo para que en el plazo de dos días hábiles los entregue y (iv) que en caso de no hacerlo después de dicha intimación- deberá abonar la indemnización.

-- Si bien, existen pronunciamientos que descartan las pautas establecidas por el Dto. 146/2001, en mi criterio la multa prevista en el art. 45 de la ley 25345 no es procedente cuando la interpelación es cursada antes de vencido el plazo con que contaba el empleador para entregar el certificado, como ocurre en el caso, ya que la intimación efectuada resulta extemporánea por prematura, toda vez que la normativa citada establece con claridad que el emplazamiento debe realizarse con posterioridad a la disolución del vínculo y en qué momento el trabajador está habilitado para efectuarlo (conf. CNAT Sala X Expte N° 10.969/04 Sent. Def. Nº 14.039 del 28/11/2005 "O., A. c/ Instituto Nacional de Reaseguros SE en liquidación s/ despido". En el mismo sentido, Sala X Expte N° 16.992/04 Sent. Def. Nº 15.169 del 4/5/2007 "G., D. y otros c/ Centro de Orientación p/la vida familiar y comunitaria. Asoc. Civil sin fines de lucro s/ despido").

--En coincidencia con el criterio que comparto, se ha dicho que "Para la procedencia de la indemnización establecida en el art. 45 de la ley 25345 es necesario que el trabajador cumpla con lo dispuesto por el decreto 146/01, intimando en forma fehaciente a su empleador a la entrega de los certificados de trabajo respectivos, una vez transcurridos los treinta días de extinguido el vínculo. El sólo hecho de no encontrarse reunido el presupuesto exigido por

el decreto reglamentario torna a la sanción improcedente". (CNAT Sala II Expte N° 21838/07 Sent. Def. N° 96.055 del 24/9/2008 "R., M. c/ B., J. s/ despido" (voto Dres. Maza - Pirolo).

--Por lo hasta aquí expresado, entiendo que la sentencia, en tanto rechazó la multa del art. 80 LCT, debe ser confirmada. Así lo propongo al pleno.

IV. Conclusión.

Por lo hasta aquí expresado, postulo revocar de manera parcial la sentencia recurrida, en cuanto en la misma se consideró no acreditada la fecha de ingreso y la jornada de trabajo alegada en demanda y se rechazaron las diferencia salariales reclamas al respecto y también se rechazó la sanción prevista en el art. 1 de ley 25.325, las que postulo declarar procedentes.

--Conforme lo indicado en el desarrollo del presente voto, en definitiva, en etapa de ejecución de sentencia, se deberá calcular la indemnización por antigüedad y los restantes rubros que la sentencia de primera instancia declaró procedentes, tomándose como fecha de inicio de la relación laboral el día 27 de agosto de 2013 y como fecha de extinción de la relación el día 1° de septiembre de 2022. Asimismo, en dicha oportunidad, se tendrán que liquidar las diferencias salariales reclamadas y que correspondan en relación a la jornada de trabajo y también se tendrá que calcular la sanción prevista en el art. 1 de ley 25.325.

--Si bien postulo revocar parcialmente la sentencia, como no se modifican las condiciones de vencedor ni vencido de las partes no corresponde modificar las costas dispuestas en la anterior instancia.

En relación a las costas de esta instancia, entiendo que se deben imponer íntegramente a la demandada que resulta vencida (conf. art. 69 del CPCC y 57 Ley XIV N° 1).

Respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta etapa recursiva, teniendo en cuenta el resultado de los recursos articulados, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los del letrado patrocinante del demandado, Dr. J. G. V., en el 3,35 % y los del letrado apoderado del actor, Dr. L. C. B., en el 5,95 %, en ambos casos del monto del proceso, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

A la primera cuestión me expido entonces PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

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

--I. Los detalles esenciales del caso, sentencia impugnada, agravios expresados y su contestación fueron suficientemente reseñados por el Magistrado que me precedió en el voto, por lo que me pronunciaré directamente sobre los aspectos sometidos a decisión de esta alzada.

II. La extinción de la relación laboral:

--Tampoco yo acompañaré a la demandada en su agravio. Tal como acertadamente señaló el Magistrado de la instancia anterior, el actor no se consideró despedido en ninguno de los

telegramas enviados. Si bien es cierto que en su demanda afirmó haberlo hecho, la realidad es que no lo hizo. Por tal razón debe estarse al contenido de las comunicaciones postales.

Por otra parte, la demandada comunicó su voluntad de despedir al trabajador en dos oportunidades mediante cartas documento de fecha 5 y 18 de julio de 2022. En cuanto a la recepción por parte del actor de la comunicación de despido, no habiendo constancias fehacientes al respecto, debemos estar a la fecha informada por el trabajador que afirma haberse enterado el día 1 de septiembre de 2022 (conforme TCL de fecha 16/09/2022 acompañado a la demanda).

Por lo expuesto, acompaño la propuesta de rechazar el agravio expresado por la demandada.

III. Fecha de ingreso – antigüedad:

A fin de dar respuesta al primer agravio expresado por la parte actora es importante tener en cuenta lo previsto en el art. 41 de la Ley XIV N° 1 que claramente establece que “cuando en virtud de una disposición legal o reglamentaria de trabajo exista la obligación de llevar libros, registros o planillas especiales, y a requerimiento judicial no se los exhiba o resulte que no reúne las exigencias legales y reglamentarias, incumbirá al empleador la prueba contraria si el trabajador o sus derecho habientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieren consignarse en los mismos”.

En este caso, en la demanda se prestó declaración jurada sobre la fecha de inicio del contrato de trabajo el día 27 de agosto de 2013. Por ello, frente a este juramento y el incumplimiento por parte del empleador de presentar el libro especial del art. 52 LCT, resulta de plena aplicación la presunción del art. 41 de la norma local y también la prevista en el art. 55 LCT. Estas presunciones, si bien admiten prueba en contrario, no fueron desvirtuadas por el demandado.

Por lo expuesto, acompaño la propuesta de considerar como fecha de ingreso la denunciada en la demanda por lo que la indemnización por despido deberá calcularse tomando la antigüedad del trabajador desde el día 27 de agosto de 2013.

IV. Jornada de trabajo – diferencias salariales:

Para dar respuesta a este agravio corresponde recordar que la carga de la prueba en los casos en que se controvierte la jornada de trabajo cumplida recae sobre la empleadora que invoca una jornada de trabajo reducida (criterio invariablemente sustentando por los tribunales de nuestra provincia: Cámara de Apelaciones de Trelew: Sala A: SDL 81/2023, 40/2022 y 37/2019, entre otras y Sala B: SDL 70/2017, entre otras; Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn: SDL 53/2018 y SDL 58/2018, entre otras; Sala A de la Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia: SDL 19/2019, entre otras y también la Cámara de Apelaciones de Esquel: SDL 44/2017, entre otras). Consecuentemente, colocados en el marco dispuesto por el art. 92 ter. LCT, era la parte demandada quien debía acreditar que el

actor cumplía una jornada de trabajo reducida por tratarse de una excepción a la jornada legal.

En el marco legal e interpretativo expuesto, valoradas nuevamente las pruebas en esta instancia observo que la demandada no logró probar que el actor trabajara seis horas como afirmó al contestar demanda. Esta circunstancia lleva, necesariamente, a hacer lugar al agravio expresado por el actor.

Por lo expuesto, acompaño la propuesta de hacer lugar al agravio en tratamiento a fin de reconocer las diferencias salariales reclamadas en relación a la jornada de trabajo cumplida, las que deberán liquidarse en la etapa de ejecución de sentencia. V. Sanción art. 1 Ley 25.323:

En virtud de lo resuelto en los considerandos anteriores respecto de la fecha de ingreso y la jornada de trabajo, la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 25.323 resulta procedente por tratarse, consecuentemente, de una relación laboral deficientemente registrada en los términos de la norma.

VI. Indemnización art. 80 LCT:

También yo considero que la indemnización prevista en el art. 80 LCT fue correctamente rechazada en la instancia anterior.

Tal como dije al tratar el primer agravio expresado por el actor, el contrato de trabajo debe considerarse extinguido el día 1 de septiembre de 2022. Por ello, la intimación cursada el día 16 de septiembre de 2022 resulta extemporánea por prematura (art. 3 del decreto 146/2001).

Por lo expuesto, acompaño la propuesta de confirmar el rechazo de la indemnización prevista en el art. 80 LCT.

VII. Conclusión:

En virtud de lo resuelto en los considerandos anteriores, acompaño la propuesta formulada en el primer voto de revocar parcialmente la sentencia apelada en el modo expuesto con costas a la demandada vencida (art. 57 Ley XIV N° 1).

En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales de segunda instancia, considero correcta la regulación de honorarios propuesta por el Dr. Peral, por lo que voto en idéntico sentido (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

--Por todo lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

--I) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, estableciendo que, en etapa de ejecución de sentencia, se tendrán que calcular: (i) la indemnización por antigüedad y los restantes rubros que la sentencia de primera instancia declaró procedentes, tomándose como fecha de inicio de la relación laboral el día 27 de agosto de 2013; (ii) las diferencias salariales

reclamadas y que correspondan en relación a la jornada de trabajo; y (iii) la sanción prevista en el art. 1 de ley 25.325.

II) IMPONER las costas de segunda instancia al demandado.

--III) REGULAR, por las labores cumplidas en esta instancia, los honorarios del letrado patrocinante el demandado, Dr. J. G. V., en el 3,35 % y los del letrado apoderado del actor, Dr. L. C. B., en el 5,95 %, en ambos casos del monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo antes 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:

I) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, estableciendo que, en etapa de ejecución de sentencia, se tendrán que calcular: (i) la indemnización por antigüedad y los restantes rubros que la sentencia de primera instancia declaró procedentes, tomándose como fecha de inicio de la relación laboral el día 27 de agosto de 2013; (ii) las diferencias salariales reclamadas y que correspondan en relación a la jornada de trabajo; y (iii) la sanción prevista en el art. 1 de ley 25.325.

II) IMPONER las costas de segunda instancia al demandado.

--III) REGULAR, por las labores cumplidas en esta instancia, los honorarios del letrado patrocinante el demandado, Dr. J. G. V., en el 3,35 % y los del letrado apoderado del actor, Dr. L. C. B., en el 5,95 %, en ambos casos del monto del proceso y con más el IVA de corresponder.

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

Natalia Isabel SPOTURNO
PRESIDENTA

FFITHS
AMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 21 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA