000393/2024

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los 20 días del mes de Septiembre del año dos mil veinticuatro, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Manuel Horacio Pis Diez y asistencia de la primera vocal Dra. Verónica D.a Robert y de la segunda vocal Dra. M. Fernanda Zanatta (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., D. A. y Otro c/ T. I. P. S. A. s/ COBRO DE PESOS e INDEM. DE LEY", expte. nro. 393/2024,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 3 (expte. nro.313/2022), y atento al resultado del sorteo de fecha 14 de Agosto de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Manuel Horacio Pis Diez, Dra. Verónica D.a Robert y Dra. M. Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro.103/24 de fecha 11 de abril de 2024? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Pis Diez dijo:

Llegan estos autos a conocimiento de este tribunal en virtud del recurso de apelación que interpusiera la demandada mediante ID 1460146, en contra de la sentencia de grado N° 103/2024. Concedido que fuera, la demanda recurrente expresa sus agravios en ID 1483558; replicados por la actora en ID 1494340. **I.-Antecedentes**:

Los Sres. los Sres. D. A. C. y E. C., interpusieron demanda laboral contra la firma T. I. P. S.A., solicitando se la condene a abonar la suma de $6.082.200,00; de las cuales $2.894.257,00 le correspondería al Sr. D. A. C. y $3.187.943,00, al Sr. E. C., en concepto de haberes adeudados, Indemnización por antigüedad y su SAC, Preaviso, SAC s/preaviso, Integración mes despido, S.A.C. s/Integración mes despido, Vacaciones 2022, SAC S/VAC., Multas Art. 80 LCT, Art. 2° Ley 25.323, Indemnización (Decreto 886/2021)y Sanción conminatoria art. 132 bis LCT. Asimismo requirieron la entrega de; recibo de haber mes abril de 2022 sólo para el Sr. D. A. C., certificados de trabajos, certificaciones de servicios y remuneraciones, y constancias documentadas de pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, obra social, A.R.T. y sindicales, con costos y costas.

Y solicitaron se la condene a la demanda por conducta temeraria y maliciosa en los términos del art. 9 de la Ley 25.013 y art. 275 LCT, como también aplicación de anatocismo (art. 770 inc.b CCCN).

Al relatar los hechos en que fundaron su pretensión, el actor Sr. D. A. C., manifestó que ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada el 10/06/2016, cumpliendo tareas de “Oficial Tornero”, y el Sr. E. C., en fecha 24/06/2011, cumpliendo tareas de “Encargado Portamechas”; ambos se desempeñaban en el mismo sector de la empresa, detallando los días y horarios de su jornada laboral.

Manifestaron respecto al Sr. E. C.s, que como “Encargado Portamechas”, era el superior inmediato de quienes allí se desempeñaban bajo sus órdenes como

“Oficial Tornero”, que eran su hijo el Sr. D. A. C. y el Sr. J. L. H., ambos con iguales tareas al momento del despido.

Expusieron que durante la relación laboral, cumplieron diligentemente y de buena fe con todas sus obligaciones, sin sanciones disciplinarias, hasta el mes de marzo de 2022 en que la demandada decidió el despido. Pagándoseles los rubros “Premio Extraordinario por Producción” y “Mérito”, conforme recibos de haberes acompañados.

Destacaron que recibieron cartas documento de despido del mismo tenor, donde se les señalaba que existiría una causa inexistente o sin justa causa, en el caso del Sr. D. A. C. la recibió el 23/03/2022 y el Sr. E. C. el 25/03/2022. Luego señalaron que obtuvieron copia del remito emitido el día 23/03/2022, las que probarían que la demandada habría entregado a W. I. DE A. S.A., los trabajos realizados de reparación de rosca. Y que el 28/03/2022 remitieron telegrama ley solicitando aclaración de la situación laboral; y posteriormente reclamaron por créditos y documentación laboral, siendo nuevamente rechazado fehacientemente sus reclamos; y que la demandada solo les hizo entrega de las constancias de baja en AFIP incorrectamente registradas y confeccionadas. Practicaron liquidación y ofrecieron prueba.

Corrido el traslado de ley, compareció la accionada a contestar demanda oponiéndose a su progreso.

Explicó que el Sr. E. C. ingresó a trabajar el 24/06/2011 y el Sr. D. A. C. el 10/06/2016, encuadrados convencionalmente en metalúrgicos. Fundamento el despido con causa dispuesto ya que los actores se

negaron a prestar tareas el 22 de marzo y al menos dos días antes, acumulando trabajo y perjudicando a la empleadora.

Relató la forma de la actividad laboral, la que se instrumentaba mediante órdenes de trabajo que eran recibidas y realizadas, y luego facturadas. Que la última orden de trabajo no fue realizada, por lo tanto no fue facturada, y la empresa W. IASA retiró el trabajo sin hacer.

Agrego que el 22/03/2022 el Sr. E. C. se dirigió al responsable de RRHH Sr. S. O., para informar que él y su hijo D. estaban de paro porque querían aumento de sueldo, insistiéndoseles que cumplan porque el trabajo para W. que era urgente, pero se negaron, reiterándoseles que no se admitía la extorsión, conducta ilícita y de mala fe, informándoseles que era imperioso el cumplimiento de esa orden de trabajo; considerando que se trató de una retención de servicios unilateral e ilegal de más de tres días, un incumplimiento del deber más importante del contrato laboral y una conducta extorsiva, lo que consideraron como injuria grave suficiente para romper el contrato laboral con causa.

Continuo su relato agregando que mediante CD se le informó a los reclamantes que la documentación laboral estaba a disposición por 48 hs. para su retiro, avisándoles que sería consignada luego en la autoridad administrativa, consignación que se concretó el 19/05/2022 ante la Subsecretaría de Trabajo.

Manifestó que los trabajadores tienen los deberes de prestación de servicios, de diligencia acorde a su calificación profesional y de buena fe. Por ello, consideró que la actitud asumida por los actores,

constituye una injuria laboral de tal magnitud que lo habilito a poner fin a la relación laboral con causa.

Respecto a los requisitos para la procedencia de la sanción establecida en el 132 bis LCT, manifestó que debe rechazarse, dado que suscribieron planes de facilidades de pago por los aportes y contribuciones de la seguridad social, y cuyo cumplimiento efectivo implica el cese de la conducta susceptible de ser sancionada.

Fundamento también la improcedencia de la multa por falta de entrega del certificado de trabajo, por haber sido estos consignados administrativamente el 19/05/2022, dentro de los 30 días del cese de la relación laboral, en expediente que también contiene las liquidaciones finales, recibos no retirados y comprobantes de pago de los mismos.

Planteo la inconstitucionalidad del inc. b) art. 770 del CCyC. Impugno liquidación y ofreció prueba.

Frente a las posturas asumidas y producidas que fue la prueba ofrecida por las partes y admitida por el tribunal, el juez de grado resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por los Sres. D. A. C. y E. C., en consecuencia condenó a T. I. P. S.A. a hacer entrega a ambos actores en el plazo de diez (10) días de los certificados de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, dando por cumplida la entrega de la constancia documentada de pago de aportes y contribuciones a la seguridad social y obra social y asimismo condeno a T. I. P. S.A. a abonar en idéntico plazo a D. A. C. la suma de $ 2.396.731,38 y al Sr. E. C. la suma de $ 3.099.158,38. Rechazando la sanción conminatoria art. 132 bis LCT, con más intereses, la

aplicación de intereses sancionatorios establecidos en art. 275 LCT solicitados por los actores y el pedido de inconstitucionalidad del art. 770 b requerido por la demandada. Se impuso las costas al demandado vencido y se regulo los honorarios de los profesionales intervinientes.

II.-Agravios:

En este capítulo, detallare los agravios de la demandada y los tratare.

a-Fundamentos del recurso de la demandada- T. I. P. S.A.;

Cuestiona la recurrente lo dispuesto por el magistrado respecto a la causal de despido, donde se determina que no fue razonable, ni justificado.

Destaca que para que se entienda configurada la existencia de una injuria, el incumplimiento debe revestir una gravedad tal que justifique el desplazamiento del principio de conservación previsto en el art. 10 de la LCT. Manifiesta que en el fallo se sostiene que dicha parte no probo dichos supuestos, considerando la medida tomada como apresurada y desmedida, conforme los antecedentes, la antigüedad y la falta de sanciones previas. Considerando el magistrado que la firma debía intimar previamente a los trabajadores y solicitar las explicaciones del caso.

Transcribe lo dictaminado por el a quo respecto dicho punto, a lo que me remito a los fines de economía procesal.

Manifiesta que dicha firma ha tenido en consideración los antecedentes, la antigüedad, la función, el conocimiento de la operatoria técnica y fáctica de la empresa, que pese a ser una S.A. conserva

la estructura familiar, de compañeros, ex Ypefianos, de que el presidente de la S.A. hoy, fue compañero ayer, o integrante del mismo directorio que los representa, siendo en muchos casos, empleados, socios y miembros del directorio.

Indica que, en ese contexto, esa estructura y matriz de ambiente laboral era conocida e integrada por los actores, sabiendo como su retención, su conducta, su omisión, su incumplimiento, etc, puede afectar el desenlace, la realización del trabajo final y el objetivo o tarea a cumplir.

Esgrime que es un taller y como tal requiere de operarios que arreglen, los objetos a reparar, para la facturación posterior según el servicio prestado.

Soslaya que ambos actores justamente por tener la antigüedad que tenían, sabían las consecuencias de sus actos u omisiones, del perjuicio económico y laboral que irrogaba cada acción u omisión, el negarse a realizar tareas durante la cantidad de tiempo, y que ello representaba un perjuicio grave a la empresa.

Destaca que así lo manifestaron los testigos, Sres. O., Z., C. y H.. Y que de las declaraciones de ellos está probado y acreditado que el hecho afecto particularmente la orden de servicios de la empresa requirente W., y que existió el incumplimiento. Y no como arbitrariamente sostiene el Juez que fue “una retención de servicios fugaz” y que como máximo haya sido un día.

Sostiene que el magistrado no ha contemplado, merituado correctamente la prueba producida, ya que se acredito con las testimoniales y las confesionales que los actores dejaron de cumplir arbitrariamente sus

funciones, sus tareas, con maniobras extorsivas de reclamos salariales.

Respecto a ello dice que las tareas la debieron realizar con otro operario y en más tiempo. Que las consecuencias de ese actuar era conocido por los actores, justamente por su relación con la empresa, siendo evidente el contexto factico y los sujetos intervinientes, ya que uno de ellos era el Jefe del sector -Sr. E..

Expone que la falta de prestación de servicios genero el incumplimiento en la entrega de las ordenes de trabajo mencionadas, el pago de horas extras al restante operario que, si trabajo solo esos días, y el perjuicio económico grosero y el buen nombre y temporalidad de la realización de las tareas que los vinculaba con los terceros.

Razón por la cual entiende que si probo la causa invocada y que la misma fue proporcionada a la falta o incumplimientos de los trabajadores. Siendo condición suficiente a los fines de determinar la proporcionalidad de la decisión rupturista, toda vez que la intencionalidad extorsiva, dice que hizo imposible la continuidad del vínculo.

En virtud de ello, destaca que todos los testigos fueron contestes que la tarea no se realizó, que el incumplimiento se dio, que debió requerir de otro operario y con demoras suplir la inacción intencionada y deliberada de los actores.

Manifiesta respecto al actor Sr. E. C., que, si bien su antigüedad es mayor, también es mayor su responsabilidad, por resultar personal jerárquico. Además dice que se le imputa desobedecer las órdenes

propias del cargo. Y que el juez yerra al entender que hay abandono de trabajo como retención fugaz. Por ello pretende que exista una intimación previa para que reflexione. Sosteniendo que es importante la cabal comprensión que tal no es la causal de despedido ya que la conducta que se sanciona fue la desobediencia.

Indica que el análisis comparativo del trabajo en ese tiempo lo efectúa los testigos Sres. L. C. y Z.. Quienes concluyen que el otro operario- H. – pudo realizar la tarea de los dos empleados sancionados, y que el perjuicio generado fue grosero. Extremo conocido por los actores, mucho más por el Sr. E. C., encargado, que conocía de la urgencia de la tarea encomendada no solo por su cargo sino por la habitualidad de las tareas y especificidad de la función. Siendo el testigo Sr. Z. quien puntualiza la gravedad del evento dañoso.

Considera que, los actores efectuaron su desobediencia con ánimo de generar daño para conseguir un aumento de salarios. El origen de ese daño es la situación que le genera pertenecer al encuadramiento convencional de UOM, por ser taller, eso conforme lo relata el testigo S. O..

Argumenta que, efectuar desobediencia en un momento crítico de la empresa sabiendo la crisis económica de la misma, rompió con el deber de fidelidad, que es sinónimo de lealtad, haciendo asegurar a la contraparte un resultado útil de la prestación misma y adoptando una conducta en dirección contraria y generando daño, perdida del cliente, desprestigio y responsabilidades por multas a dicha parte.

Se refiere a lo manifestado por el testigo Sr. S. O. testimonial afirmada por el Sr. J. L. H..

Manifiesta que ello es una derivación de los deberes de fidelidad y buena fe. De forma similar a lo que ocurre con la falta de asistencia o puntualidad, que estos hechos se produzcan de forma aislada no significa que no puedan motivar un despido, porque pueden hacerlo por la vía de la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza. Solicitando se revoque la sentencia dictada, y se rechace la demanda en todas sus partes.

Respuesta al agravio: Al efecto, las actoras destacan que el a quo consideró el caso a la luz de los distintos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que citó y de la doctrina y jurisprudencia en materia de despidos con justa causa, exponiendo cuál es la conducta que debe adoptar la empleadora al sancionar al trabajador y los principios que deben observar las partes de una relación laboral, como lo es el de la conservación del contrato, el de solidaridad, los antecedentes del empleado, la conducta a sancionar, entre otras.

Manifiestan que, sobre tales aspectos, la demandada nada expuso en su memorial, omitiendo realizar crítica concreta y razonada en contra del fallo apelado. Y que solo transcribió tres párrafos salteados de los considerandos y, únicamente en su integralidad, lo referido al análisis de la prueba testimonial efectuado por el a quo en la sentencia. Y luego de esa transcripción parcializada, con evidente aceptación de lo que omitió considerar o refutar, incluso expuso hechos que no fueron invocados en la demanda.

Destacan que no obstante ello, no es verdad que al momento de decidir el despido de los actores se

considerara su antigüedad y el resto de las circunstancias y, ello, está acreditado en el hecho que no cuentan con sanciones disciplinarias anteriores y en que la empresa siempre les pagó el rubro "Premio extraordinario por producción" y "Merito", incluso junto con la liquidación final.

Indican que, tales circunstancias, denotan que la demandada jamás tuvo queja alguna en contra de los actores, sino que por lo contrario, los premió siempre por sus trabajos y por su producción.

Sostienen que lo expuesto por la demandada no es verdad y que los testigos que declararon, precisamente expusieron lo contrario, que no existió perjuicio alguno.

Exponen que estamos frente a un hecho invocado por la demandada, quien decidió que por su gravedad impedir la continuación de la relación laboral, de allí que resulta incorrecto que ante tan grave hecho se pretenda probar su existencia únicamente con declaraciones de testigos de a oídas, es decir que no presenciaron los hechos sobre los que expusieron y sin que se hagan valer las pruebas pertinentes para su demostración.

Soslayan que, por lo contrario, se probó que TIP S.A. entregó a W. en tiempo y forma los trabajos y que los facturó, es decir que cobró el precio de los trabajos, que no se probó la causal del despido invocada y ni siquiera perjuicio alguno a la empresa.

Dicen que no pasará inadvertido que los testigos dijeron que los trabajos que no hicieron los actores fueron terminados por el Sr. H., quien fue ofrecido como testigo y luego la propia demandada también desistió de esa prueba.

Destaca que ese desistimiento (como en el caso del testigo VARAS) prueba la verdad de los hechos, es decir que no hubo retención de servicios ni el incumplimiento endilgado a los actores y que no es verdad que H. realizó trabajos que debían hacer los actores. En cambio, quienes declararon, Sres. C. y O., expresaron que no vieron a los actores sin trabajar y, el Sr. Z., que estaba llegando de la localidad de Las Heras, tampoco vio a los testigos sin trabajar.

En dicho sentido dice que, el otro supervisor del taller, era el Sr Varas, quien supuestamente constató la retención de servicios y, llamativamente, igual que en el caso de H., fue ofrecido como testigo y después la propia demandada desistió de su declaración testimonial.

Dice que no se probó negativa de tareas por dichas partes ni tampoco incumplimiento a una orden de servicio, haciendo mención que ni siquiera se acompañó la supuesta orden de servicio que se habría incumplido.

Finalmente refieren, que no queden dudas de la ausencia de sustento del agravio de la demandada y, en definitiva, que no se probaron los hechos invocados en las cartas documento que pusieron fin a las respectivas relaciones laborales, razón por la cual en el caso existió despido sin justa causa.

Asimismo transcribieron las declaraciones testimoniales rendidas en autos de los Sres. L. Ezequiel C. y S. O., a las que me remito.

Solicitando sea rechazado el agravio.

II)Tratamiento:

Antes de ingresar sobre esa cuestión, debo señalar que la jurisprudencia ha dicho con respecto al alcance

los agravios y la competencia de la Alzada:” El agravio constituye la medida de la apelación, conforme el principio de la congruencia. El recurso de apelación no admite hechos nuevos u otras pruebas que las ya existentes en las actuaciones, ya que el apelado no puede agregar otros hechos distintos a los que alego cuando solicito la mediad habiendo tenido todos el tiempo y posibilidades probatorias a su disposición, incluso ejercitable sin la participación y conocimiento de que se vería afectado por la medida (arg. Art 8, ley 7166). Es así que, la firmeza que adquiere una medida cautelar participa de la naturaleza de la cosa juzgada, ya que producida a su respecto la preclusión de las impugnaciones recursivas solamente es posible obtener su modificación por vía incidental cuando se producen, articulan acreditan situaciones diversas a la de origen (CCCom, de la Matanza sala II, 4-6-2000,” Transporte el Progreso SA c/Municipalidad de la Matanza s/amparo”.

También es preciso señalar que la obligación de los magistrados de decidir las cuestiones conducentes para el fallo, se circunscribe a las que estimen necesarias para la sentencia que deben dictar (ver, v. gr., Santiago C. Fassi en “Código procesal...”, t. I, pág. 278), y que no se encuentran ceñidos a seguir el enfoque jurídico esgrimido por las partes, ni tampoco a rebatir todos y cada uno de sus fundamentos por ellas invocados (ver, v. gr., fallos 258:304 entre muchos), por ello, me limitaré a considerar los agravios sobre aquellas cuestiones centrales que sean útiles para la decisión (ver fallos 272:225 entre muchos y CNCiv., sala C, 23/03/2011 – “Ferrocarriles Metropolitanos SA c. Agli, Jorge A.”, en JA 2011-IV, fascículo n. 5, pág. 61).

Ahora bien, paso a tratar el agravio.

Cabe recordar que la sentencia de grado estableció que no ha probado la demandada ninguna de los supuestos indicados, asistiendo razón a los trabajadores, respecto al rechazo del despido con causa. Asimismo, considero que conforme el principio de continuidad (art. 10 LCT), así como el de buena fe (art. 63), la medida resulto apresurada y desmedida, conforme con los antecedentes del caso, la antigüedad de los trabajadores y la falta de sanciones previas. No se probó la existencia de una intimación previa de parte de la empleadora, a los fines de aclarar la situación denunciada, y no se acompañaron ni probaron sanciones anteriores.

Del mismo modo el Juez de Primera Instancia considero que empleadora debió en primer lugar intimar a los trabajadores, a solicitar las explicaciones del caso y posteriormente, en caso de que continuara la supuesta conducta que se les atribuía, tomar las medidas correspondientes.

Destacando que conforme las pautas referidas en el fallo, teniendo en cuenta la gravedad de los antecedentes concretos alegados por la accionada, que no son completamente ciertos según la prueba analizada, y por las consideraciones expuestas, encuentra desproporcionada la sanción de despido aplicada por TIPSA, y por lo tanto arbitraria.

En conclusión, el Juez de Primera Instancia estableció que el despido dispuesto por la demandada resultó injustificado y desproporcionado. También agregó que tampoco probó la demandada las causales invocadas. Y en especial la prueba testimonial ofrecida por esa parte y producida en autos no resulto relevante

a los fines de acreditar ninguna de las circunstancias aducidas.

Dicho esto, debo poner de resalto, en primer término, que la injuria laboral para que configure la causa de despido justificado debe ser grave y ser ponderada prudencialmente, por el Juez.

Además, la causal invocada y notificada al trabajador no puede ser modificada con posterioridad a la notificación.

Asimismo: "Si bien para la notificación del despido no se requieren fórmulas especiales, lo que sí debe contener la comunicación de la cesantía es una indicación clara, precisa y circunstanciada de los deberes contractuales no observados por el trabajador. La exigencia legal de que la comunicación escrita de las causas del despido contenga la "expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato", más la invariabilidad de la causa invocada, tienen su razón de ser en la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, de manera tal que al demandar sepa cuál es el incumplimiento que se le endilgó para despedirlo y así poder organizar su defensa judicial y ofrecer las pruebas respectivas.(Iglesias, Graciela Edith vs. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s. Despido/CNTrab. Sala X; 07/10/2014; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 36782/2010; RC J 1733/15).

Asimismo: "la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces –art. 242,

LCT- y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria. La citada norma otorga al Tribunal de mérito una facultad discrecional en cuanto dispone que, para conceptualizar la injuria laboral, debe valorarse prudencialmente las circunstancias personales de cada caso. Esta atribución jurisdiccional, sumada a la circunstancia de la relación de causalidad y proporcionalidad entre la conducta del trabajador y el despido, constituye una cuestión fáctica que, como tal, es ajena al recurso extraordinario salvo los supuestos de arbitrariedad.

Como se expresó anteriormente, el empleadordemandado no puede variar las causas que invoco para despedir al actor (art. 242 de la LCT).

De modo tal que en la carta documento que obra en autos las causas invocadas para el despido fueron que durante las últimas 48 horas los actores se han negado a cumplir las tareas encomendadas para las que fueron contratados, dentro de las cuales estaba la solicitud de servicio de fecha 22 de marzo del 2022, según OT x. de fecha 22-3-22 emitida por la oficina técnica, a ejecutar por el sector porta mecha, según recepción de materiales y presupuestos, el trabajo requerido era de reparación de roscas, que se le indico el 22/3/22 y que el trabajo tenía que estar terminado el día 2373/22, que al día de la fecha el trabajo encomendado no se encuentra realizado, que tampoco está ejecutando ningún trabajo confiado, ni prestando función alguna. Indica que tal conducta daño la imagen de la empresa, generado perjuicios económicos y debiendo reprogramar tareas y que esa falta es gravísima que justifica el despido.

Debo destacar que les atribuyo la demandada a los actores una retención de servicios, por lo menos, de 48 horas.

Ahora bien, ingresando al tratamiento del agravio, cabe poner de resalto que conforme el artículo 381 del CPCCH cada parte debe probar el presupuesto de hecho de las normas o normas que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción.

Al respecto, Devis Echandia señala:"… a) Contenido de la regla. No se trata de fijar quién debe llevar la prueba, sino quién asume el riesgo de que falte. Por consiguiente, si el adversario o el juez llevan la prueba del hecho, queda satisfecha a cabalidad la carga, exactamente como si la parte gravada con ella la hubiera suministrado. En consecuencia, no es correcto decir que la parte gravada con la carga debe suministrar la prueba o que a ella le corresponde llevarla; es mejor decir que a esa parte le corresponde el interés de que tal hecho resulte probado o de evitar que se quede sin prueba y, por consiguiente, el riesgo de que falte (el cual se traduce en. una decisión adversa).

Cuál es el criterio correcto. Estarnos de acuerdo con Rosenberg, Micheli y los autores que los siguen, en que el único criterio aceptable para una regla general en esta materia, debe contemplar no solamente la posición procesal de las partes y el hecho aislado objeto de la prueba, sino el efecto jurídico perseguido con éste en relación con la norma jurídica que lo consagra y debe aplicarse. Lo fundamental es la posición sustancial de la parte en el proceso, respecto al efecto jurídico que del hecho debe deducirse, de acuerdo con la norma jurídica por aplicar que lo contempla como su

presupuesto; es decir, hay que determinar cuál de las partes pretende ese resultado, aun cuando esa parte no haya invocado en su favor tal norma, pues al juez le corresponde aplicarla oficiosamente: iura novit curia.

Dicha regla resulta más clara y completa, si se hace expresa mención tanto al efecto jurídico perseguido por la parte, como la norma que lo contempla y de la cual es presupuesto el hecho de cuya prueba se trata. De este modo se da una visión más completa de la regla general porque los efectos jurídicos perseguidos por una parte tienen precisamente corno presupuesto los hechos que contempla la teoría legal que los consagra, y, por lo tanto, el riesgo de que falte su prueba debe correrlo esa parte.

Recordemos que, como regla general en lo civil, solamente los hechos controvertidos permiten que el juez recurra a la regla de la carga de la prueba, debido a que su admisión por el adversario los deja suficientemente probados, a no ser que la ley excluya para ellos la confesión: en el último caso, no interesa la falta de controversia, lo cual, ocurre siempre en lo penal respecto a la prueba del delito o la contravención". (Hernando Devis Echandia. Compendio de la prueba judicial. Tomo Primero. Rubinzal Culzoni Editores. Pág. 243/244").

Es decir, la demandada tenía la carga de probar los hechos sobres los que asentaba su tesis defensiva.

En efecto, como bien analiza, de acuerdo a las reglas de la sana critica(artículo 390 del CCCPCH), los testimonios prestados por S. O., Ricardo Z. y L. C., no contiene la razón de sus dichos, para probar la tesis invocada por la demandada, en cuanto a que los actores

retuvieron sus tareas por 48 horas, ni que estaban sin trabajar. Se debe tener en cuenta que no fueron testigos presenciales. Tampoco se demostró que la demandada tuvo perjuicios económicos, y que no pudo entregar el trabajo encomendado y menos facturar a la firma W.. Por ejemplo, el testigo O. declara que por teléfono le comentan que había retención de servicios en el sector portamechas. Z. declara que no estaba presente. Y L. C. dice que él trabaja a 100 metros del lugar de los actores, de modo tal que no pudo ver si trabajaban.

Cabe agregar que no se probó que la orden de servicios para la empresa requirente W., no hubiese sido cumplida, ni menos que los actores no trabajaran durante 48 horas. Tampoco se probó que tuvieran que pagar horas extras.

Además, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por los artículos 10 de la LCT y que dada los circunstancias del caso y la gravedad que implica un despido, la empleadora- demandada, podría haber intimado a los actora a que aclararan la situación, conforme sus potestades disciplinarias, la que deben ser usadas de menor a mayor y son suma prudencia, máxime que no tenían antecedentes.

De modo tal que se rechazan los agravios.

En segundo término la demandada se agravia respecto a la condena por la indemnización del art. 80 LCT.

Manifiesta que la sentencia dictada en este punto, causa gravamen irreparable porque falta a la verdad objetiva de los hechos de la causa: los certificados no fueron buscados por los actores y por buena fe, se consignaron administrativamente.

Destaca que obra en la causa prueba asertiva que los certificados del art. 80 LCT fueron entregados,

incluso cumpliendo por parte de la empresa, más de lo obligado por ley. Y que los actores nada probaron que cumplieron su deber de asistir a retirar los certificados.

Sostiene que ante la omisión del retiro los consigno administrativamente, lo cual fue rotundamente omitido por el Juez de Primera Instancia, más aun ni siquiera advirtió la consignación, ni tampoco trato el argumento que se desarrolló, y coherentemente probó. Dice que estas falencias graves en la construcción del silogismo de la sentencia la convierten en infundada en los hechos, y en una arbitrariedad.

En base a ello manifiesta que el magistrado en su sentencia afirma que está acreditado que el empleado no entrego los certificados de trabajo soslayando rotundamente la respuesta de la Subsecretaria de Trabajo donde agrega a la causa mediante auto de fecha 25/04/2023, los expedientes administrativos por los que se consigna la documentación laboral, a pesar de recordar a los trabajadores actores que era su obligación concurrir a buscarlos. Asimismo indica que acredito con la habilitación que da la AFIP para emitir el certificado de trabajo conforme Resolución General 2316/07 y 3781/15 de AFIP 42/07 y 601/08 de ANSES, que dicha documentación fue confeccionada en tiempo y forma.

Solicitan que la condena por entrega de certificados de trabajo tanto por la obligación de hacer, como por la obligación de pagar multa sea revocada por probarse que es desajustada de la verdad, todo ello con imposición de costas a las contrarias.

Respuesta al agravio: Manifiestan las accionantes que solo corresponde la eximición de la multa que pide

la contraria, en el caso de entrega de la documentación conforme lo menciona la norma, es decir que no corresponde tal eximición frente a la mera consignación, sin entrega y, mucho menos, sin notificar tal consignación para que el trabajador pueda retirarla.

Manifiestan que la contraria se limitó a consignar administrativamente la documentación derivada de la extinción de la relación laboral, sin comunicar ese hecho a los trabajadores, es decir que no se verificó el cumplimiento de la obligación de entregar prevista en el artículo 80 de la L.C.T.

Concluyen que en base a que la argumentación que realiza la empleadora en su escrito carece de sustento, es que la misma debe ser rechazada, con costas.

Tratamiento:

Cabe recordar, que la sentencia de grado estableció que los actores realizan el requerimiento el 05/05/2022, por lo que comparándolo con las fechas de la extinción de los contratos de trabajo, D. A. C. intima antes de los 30 días (extinción de CT el 19/04/2022) según lo previsto en dec. mencionado 146/01 y el Sr. E. C. intima luego de los 30 días de la extinción (ocurrida el 25/03/2022).

Además, rechazo la procedencia de la indemnización conminatoria del art. 80 de la LCT al actor D. A. C. en razón de la intimación antes del momento legalmente establecido efectuada por la accionante, soslayando lo determinado por esta Cámara en las causas N° 03/11 y N° 378/10. Respecto al Sr. E. C., hace lugar a la indemnización prevista en el art. 80 LCT por la suma reclamada de $319.623,36.

Ahora bien, ingresando al tratamiento del agravio, adelanto mi opinión que el agravio debe ser rechazado.

Pues la demandada tenía la carga de entregar los certificados y demostrar que los actores no pasaron a buscarlos y que estaban disponibles y aun más debió notificar que los había consignado.

Y en materia laboral la jurisprudencia ha dicho: "Pesa sobre el empleador la carga de la prueba de la entrega del certificado de trabajo con las constancias que taxativamente establece la ley -art. 80, LCT-, no liberándose si la información que contiene el certificado es inexacta o incompleta (Bernal, Edmundo Raúl vs. Hartford Seguros de Vida S.A. s. Certificación de trabajo /// 2ª Cám. Trab., Mendoza, Mendoza; 28/11/2006; Rubinzal Online; RC J 2777/06).

De manera tal que era la empleadora quién tenía la carga de la prueba con respecto al hecho que el certificado de trabajo estaba en la oficina en la fecha que ella índico y que la actora no concurrió a retirarlos. Y no notificado que los había consignado.

Se rechaza el agravio.

Por último la accionada se agravia respecto a la tasa de interés impuesta por el magistrado, indicando que se contradice con la solicitada por los accionantes en la demanda y que no fuera refutado por dicha parte en su contestación de demanda.

Destaca que el magistrado ordena que los salarios caídos adeudados devengarán un interés que resulte de aplicar la Tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, cuando las accionantes solicitaron se aplique a la causa Tasa de interés

activa del Banco Chubut S.A. para sus operaciones de descuentos.

Sostiene que la sentencia debe ser revocada por los siguientes fundamentos: 1). violar el principio de congruencia, 2). tiene la tasa elegida elementos ajenos a la compensación por mora, son elementos del mundo financiero que no es el supuesto de autos y 3). viola la doctrina legal de los precedentes de la Cámara de Apelaciones.

Manifiesta que existe violación al principio de coherencia cuando la sentencia condenare una tasa de interés que no fue propuesta por la parte, en consecuencia, la demandada no pudo ejercer ninguna defensa. Máxime si esta tasa de interés condenada tiene componentes ajenos a la condena judicial como son el riesgo de insolvencia, carencia o superávit de efectivo en el mercado, situación de la entidad financiera, entre otros. Haciendo que la tasa condenada sea una tasa injusta y genere un enriquecimiento sin causa a favor de los actores, en detrimento de la condenada al pago.

Indica que constatado el exceso incurrido por el magistrado en sorprender con la aplicación de una tasa innovadora, cabe volver sobre los límites de las facultades otorgadas legalmente en la materia y en el caso e impone la aplicación de la tasa impuesta por doctrina legal y que fuera expresamente propuesta y consentida en los escritos iniciales.

Solicitando se revoque la sentencia de primera instancia y eventualmente se deberá fijar una tasa de interés legal, la reglamentada por el Banco Central, y subsidiariamente la pedida por las partes. Pero nunca

una tasa que jamás integro la controversia de las partes. Asimismo plantea reserva del caso federal.

La sentencia de grado estableció en relación al caso, y por considerar superadora la directriz fijada por la Excma. Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia Sala B en autos: "Z., B. E. c/ A. E. D. S. M. D. C. R. s/ sumario -cobro de pesos e indem. de ley" de fecha 14/03/07, sentencia 14/17 y autos: "M., J. C. c/ S. I. S. A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley", 037/16, entre otras concordantes, establecer que los salarios caídos adeudados devengarán un interés que resulte de aplicar la Tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago.

Respuesta al agravio: Sostienen las actoras, que el Juez ostenta facultades para imponer una tasa de interés que sea la que más se ajuste a la realidad de los hechos, a cuyo efecto es indudable que a ese efecto se considera la realidad al momento del dictado del fallo.

Manifiestan que habiendo pedido una tasa en particular, la cual se optó porque era la que más reparaba los derechos del trabajador al momento en que fue pedida y, siendo que a la fecha la que más se ajusta a sus necesidades es la establecida por el a quo, es decir la tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco del Chubut S.A., la cual arroja una diferencia más que considerable si se la coteja con la tasa de interés demandada, precisamente porque las circunstancias del país cambiaron ostensiblemente.

En base a ello manifiesta que no existe violación al principio de congruencia, que el agravio de la

demandada, el cual se traduce en su deseo de pagar menos de lo que corresponde sin justificación alguna, debe ser rechazado, con costas. Plantea reserva del caso federal.

Tratamiento:

Es preciso señalar que la sentencia de grado estableció en relación al caso, y por considerar superadora la directriz fijada por la Excma. Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia Sala B en autos: "Z., B. E. c/ A. E. DE S. M. D. C. R." s/ sumario cobro de pesos e indem. de ley" de fecha 14/03/07, sentencia 14/17 y autos: "M., J. C. c/ S. I. S. A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley", 037/16, entre otras concordantes, establecer que los salarios caídos adeudados devengarán un interés que resulte de aplicar la Tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago.

En primer lugar, cabe poner de resalto que la congruencia procesal, en materia laboral, es flexible y se puede fallar ultra petita.

De modo tal que por esa razón, y además para garantizar la justicia social y obtener un fallo justo (artículo 2 del CCCN y preámbulo de la CN), los Jueces pueden fijar un tasa de intereses destina a la pedida por los actores en su demanda.

Y entiendo que esa tasa de interés protege la integridad del crédito laboral mejor que la solicitada por los actores.

La jurisprudencia sostuvo:" Las apelantes señalan que el sentenciante de grado incurrió en incongruencia por cuanto la actora solicitó los intereses conforme la tasa activa para operaciones de descuento de documentos

comerciales que percibe el Banco de la Provincia del Chubut. Sin embargo no se incurrió en incongruencia por cuanto el juez laboral puede fallar ultra petita, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 68, Ley XIV N° 1 de Chubut. Es que la norma antedicha autoriza a fallar "ultra petita", mas no "extra petita", esto es, se podría reconocer una suma mayor por un concepto requerido, mas no admitir un rubro que no fue solicitado. Debe recordarse que la sentencia "extra petita" comporta decidir sobre lo que no está en juicio -materia de debate-, conteniendo el fallo algo distinto a lo que fue objeto de la pretensión y de la oposición. En cambio al fallarse "ultra petita" se sobrepasa las pretensiones oportunamente planteadas por las partes, no pudiendo conceder o negar más de lo peticionado por los litigantes -"ne eat iudex ultra petita partium"-, so pena de lesionar las garantías constitucionales de la propiedad y la defensa en juicio. En el caso, al haberse reclamado intereses, bien pudo el juez conceder una tasa diversa a la pedida por la actora, aunque fuere más gravosa para la accionada (B., G. V. vs. T. S. A. y otras s. Diferencia de haberes e indemnización de ley /// Cám. Apel. Sala B, Trelew, Chubut; 29/03/2017; Rubinzal Online; 306/2016; RC J 2183/17).

De modo tal que se rechaza el agravio.

Costas y Honorarios:

Teniendo en cuenta a lo resuelto en autos y conforme el principio objetivo de la derrota (artículo 69 del CPCCH), las costas se imponen a la demandada vencida.

Los honorarios de los abogados de la actora, atento el éxito obtenido, se regulan en un 30% y los de los abogados de la demandada en un 25%, ambos del monto de

los regulados en Primera Instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 Ley XIII 4).

A la segunda cuestión el Dr. Pis Diez dijo:

Formula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada.

2) Costas de la Alzada a la demandada vencida (artículo 69 del CPCCH).Los honorarios de los abogados de la actora, atento el éxito obtenido, se regulan en un 30% y los de los abogado de la demandada en un 25%, ambos del monto de los regulados en Primera Instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 Ley XIII 4).

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Llegan estos autos a conocimiento de este tribunal en virtud del recurso de apelación que interpusiera la demandada mediante ID 1460146, contra la sentencia de grado N° 103/2024. Concedido que fuera, la demanda recurrente expresa sus agravios en ID 1483558; replicados por la actora en ID 1494340.

El juez de grado resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por los Sres. D. A. C. y E. C., en consecuencia condenó a T. I. P. S.A. a hacer entrega a

ambos actores en el plazo de diez (10) días de los certificados de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, dando por cumplida la entrega de la constancia documentada de pago de aportes y contribuciones a la seguridad social y obra social y asimismo condeno a T. I. P. S.A. a abonar en idéntico plazo a D. A. C. la suma de $ 2.396.731,38 y al Sr. E. C. la suma de $ 3.099.158,38. Rechazando la sanción

conminatoria art. 132 bis LCT, con más intereses, la aplicación de intereses sancionatorios establecidos en art. 275 LCT solicitados por los actores y el pedido de inconstitucionalidad del art. 770 b requerido por la demandada. Se impuso las costas al demandado vencido y se regulo los honorarios de los profesionales intervinientes.

La reseña completa del fallo y los datos de interposición del recurso 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.

Fundamentos del recurso de la demandada- T. I. P. S.A.:

Cuestiona la recurrente lo dispuesto por el magistrado respecto a la causal de despido, donde se determina que no fue razonable, ni justificado.

Sostiene que el magistrado no ha contemplado, merituado correctamente la prueba producida, ya que se acredito con las testimoniales y las confesionales que los actores dejaron de cumplir arbitrariamente sus funciones, sus tareas, con maniobras extorsivas de reclamos salariales.

En segundo término la demandada se agravia respecto a la condena por la indemnización del art. 80 LCT.

Manifiesta que la sentencia dictada en este punto, causa gravamen irreparable porque falta a la verdad objetiva de los hechos de la causa: los certificados no fueron buscados por los actores y por buena fe, se consignaron administrativamente.

Destaca que obra en la causa prueba asertiva que los certificados del art. 80 LCT fueron entregados, incluso cumpliendo por parte de la empresa, más de lo obligado por ley. Y que los actores nada probaron que cumplieron su deber de asistir a retirar los certificados.

Por último la accionada se agravia respecto a la tasa de interés impuesta por el magistrado, indicando que se contradice con la solicitada por los accionantes en la demanda y que no fuera refutado por dicha parte en su contestación de demanda.

Destaca que el magistrado ordena que los salarios caídos adeudados devengarán un interés que resulte de aplicar la Tasa activa para préstamos personales y familiares del Banco Chubut, desde que cada suma fue

debida y hasta su efectivo pago, cuando las accionantes solicitaron se aplique a la causa Tasa de interés activa del Banco Chubut S.A. para sus operaciones de descuentos.

Tratamiento de los agravios:

Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída a análisis, 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).

Sentado lo expuesto corresponde en este estadio, merituar los agravios relacionados con la calificación del despido de los actores. Adelanto desde ya que la queja no será de recibo. Doy mis razones.

Al respecto y en primer lugar, todo agravio que implique realizar un juicio sobre la valoración que aquél efectuó sobre la valoración de la injuria y de los medios de prueba, resulta vacío de contenido si el quejoso no demuestra cabalmente el error grave y manifiesto de juzgamiento que tuvo el sentenciante, al valorar de esa forma determinado medio de prueba y que ello además, lo haya llevado a conclusiones que resultan

contradictorias o incoherentes con las constancias de la causa.

Para el análisis del caso, entiendo debe partirse de la causal de despido comunicada a los trabajadores mediante sendas piezas postales acompañadas a la causa, por parte de la empleadora. Este es el punto de partida para analizar su calificación y evaluar las reglas del onus probandi.

El art. 243 LCT determina los requisitos de la comunicación y contiene el principio de invariabilidad de la causa, en función del cual el despido por justa causa dispuesto por el empleador – así como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador-, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

En el subexamine, la empleadora despidió a ambos actores alegando "que advirtiendo que durante las últimas 48 horas Ud se ha negado a cumplir las tareas encomendadas para las que fue contratado, dentro de las cuales se encontraba la siguiente: solicitud de servicios de fecha 22 de marzo de 2022 OT x. de fecha 22/03/22 emitida por la Oficina Técnica, a ejecutar por el sector porta mechas, según planilla de recepción de materiales y presupuesto; el trabajo requerido era reparación de rosas, que se le indicó –el 22/03/22- que el trabajo debía estar finalizado para el día 23/03/22; que al día de la fecha el trabajo encomendado no se encuentra realizado y que tampoco está ejecutando ningún

otro trabajo de los confiados, no prestando ninguna función, que en virtud de sus puestos de trabajo, denota la indiferencia en el cumplimiento de la obligación de diligencia que dimana de la función encomendada, teniendo en cuenta el deber de responsabilidad de sus competencias, y porque el hecho implicó incumplimiento injustificado con el comitente de los trabajos encargado, perjudicando la imagen de la compañía, generando perjuicios económicos y debiendo reprogramar tareas, por todo lo expuesto se considera lo ocurrido una falta gravísima quedando despedido por su exclusiva culpa…".

Son justamente todos y cada uno de estos hechos alegados, los que conforman la causal de despido los que debió probar el empleador. A contrario, el apelante, intenta por todos los medios descalificar la merituación de prueba efectuada por el sentenciante, sin embargo, a poco que se analice la contestación de demanda, subyace en la relación un reclamo laboral de los actores que motivó una retención de servicios, de todo lo cual nada dice el empleador en su misiva. En efecto, la empleadora alega extorsión por parte de los actores, sin embargo, de su contestación y de los testimonios vertidos, surge claro el conflicto laboral con los actores, quienes solicitaban aumento de sueldo y pase al convenio de petroleros, situación que la empresa negaba por los costos que ello implicaba.

No es este un detalle menor a analizar, cuando ante el reclamo laboral de un trabajador, la respuesta de la empleadora se traduce en la máxima sanción aplicada, tornando la calificación dudosa y cuanto menos apresurada, tanto más si se advierte que ya durante el

día 23/03/22 a las 13:40 hs., es decir, antes del vencimiento del día en que debía ser entregado el trabajo, la empleadora contactó al estudio jurídico para la redacción de la comunicación de despido y la envió (ver testigo O.), lo cual denota al menos una intención ya consolidada de poner fin a la relación laboral, sin siquiera intimar a la reflexión al trabajador o aplicar sanciones previas al despido para el caso de persistir en su actitud.

A su turno, invocó un perjuicio económico y a la imagen de la empresa, que no solo no identifica concretamente sino que además, no se advierte de la prueba ofrecida, incluso de las testimoniales de su parte, de las que surge que el trabajo se entregó y no hubo multa para la empresa (testigo Z.).

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).

No ha demostrado el apelante con sus agravios, que el juzgador haya valorado equivocadamente el material fáctico y jurídico incorporado a la causa, y su queja no trasciende en este sentido, el desacuerdo o mera disconformidad con la decisión adoptada.

Las reglas de la sana crítica imponen, la obligación del juzgador de apreciar en forma integral la prueba producida en la causa, confrontando e integrando todos los elementos de convicción, que permiten llegar a la verdad material de los hechos y extraer una conclusión lógica, razonable y fundada.

El caso que aquí nos ocupa, deviene del reclamo de los trabajadores, por considerar injustificado su despido. Ante dicha situación, la sana crítica requería analizar la situación que se juzgaba, de manera tal que todos los elementos de prueba se valoren en forma integrada y así lo hizo el a quo, que se detuvo minuciosamente en las constancias arrimadas a la causa. Y sobre la valoración de dichas constancias probatorias, consideradas según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, entiendo la decisión de la a quo no encuentra fisuras, no habiendo demostrado el apelante su yerro en la calificación como incausado del despido de autos.

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).

El agravio no prospera.

Indemnización art. 80 LCT: se quejan los apelantes en tanto fueron condenados a abonar la multa prevista en la mentada norma y a entregar la documentación laboral. Aducen haber consignado la misma por ante la Subsecretaría de trabajo.

Al respecto, finalizada la relación laboral, la empleadora consignó la documentación laboral por ante la subsecretaría de trabajo, más nunca notificó dicha circunstancia a los actores, en consecuencia, a la fecha de la demanda, tal documentación seguía sin ser entregada.

A fin de abordar el agravio, resulta de vital importancia un repaso de las obligaciones de las partes en punto al tema en debate, una vez extinguida la relación laboral.

En este sentido, no resulta ocioso mencionar que originalmente, el plazo otorgado por el art. 80 LCT para la entrega de los certificados mencionados en la norma, era de dos días, los cuales, dificultaba su cumplimiento en los hechos, debido a la demora que podía implicar la recolección de todos los datos que en ellos debía volcarse, tanto más en relaciones laborales de mucha antigüedad, con distintas remuneraciones y categorías, por ej., y a los efectos de facilitar a los empleadores el cumplimiento de dicha obligación.

Por ello, en la evolución legislativa del art. 80 LCT, en el párrafo agregado por el art. 45 de la Ley

25.345, reglamentada por el decreto N° 146/01 se estableció un plazo de entrega de tales certificados en 30 días.

De esta manera, el plazo previsto en el decreto, permite a los empleadores recolectar la documentación y la información necesaria para dar cumplimiento a la norma de mención.

Ahora bien, en el subexamine, el a quo consideró la procedencia de la indemnización, exclusivamente para el actor E. C., atento que el Sr. D. C. efectuó incorrectamente –antes del plazo legal- la intimación de ley.

El apelante insiste en la improcedencia de la multa dado que puso a disposición la documentación laboral, achacando a los actores, el no haberlas retirado. Tal afirmación no resulta de recibo, el empleador es quien se encuentra obligado a la entrega de la documentación laboral, al término de la relación laboral, circunstancia que debe confrontarse en sus términos con los plazos y la intimación previsto por el dec. 146/01. Ahora bien, si por cualquier causa el trabajador no concurriera a buscarlos, el empleador se libera de su obligación a través de la consignación de los mismos, sea administrativa o judicial.

De allí que por más esfuerzos que dedique el quejoso en alegar su razón, no ha logrado demostrar el cumplimiento de su entrega en tiempo legal, por lo que sus argumentos devienen insuficientes.

Por lo demás, y sólo a modo expositivo, debe recordarse que el cumplimiento del art. 80 LCT debe ser en forma completa y en todos sus requerimientos, caso contrario deviene insuficiente.

Se rechaza el agravio.

Tasa de interés: reprocha el apelante la imposición de una tasa de interés diferente a la solicitada en el objeto de la demandada.

En efecto, los actores solicitaron la tasa activa del banco del Chubut para operaciones de descuento de documentos comerciales del Banco del Chubut S.A., mientras que el a quo aplicó la tasa activa de la entidad, para préstamos personales y familiares.

Lo cierto es que el agravio no supera la mera disconformidad con el criterio del juzgador, sin que demuestre cuál es el perjuicio concreto que la aplicación de tal tasa le ocasione. Incluso la jurisprudencia citada no resulta aplicable por tratarse de otra circunstancia la debatida en aquel precedente.

Recordemos que el art. 768 del Código Civil y Comercial dispone que la tasa de interés se determina por lo pactado por las partes, por lo que dispongan leyes especiales y, en subsidio, por las que se fijen según las reglamentaciones del Banco Central de la República A.. Es tarea de los jueces la determinación de la tasa de interés, y la derivación que el inc. c) del art. 768 CCCN formula a las tasas del Banco Central es sólo a los fines de que los magistrados en ejercicio de tal facultad, seleccionen la tasa entre cualquiera de las fijadas por las reglamentaciones de la autoridad monetaria, teniendo en cuenta las particularidades de la causa, fundando la decisión con una motivación razonable.

Ha de tenerse en cuenta además y tal como también señala mi colega prevotante, que la congruencia procesal en nada se altera por la aplicación de una tasa de

interés distinta a la solicitada, en tanto en materia laboral es posible para los jueces fallar ultrapetita, y en este sentido, aplicar la tasa que considere más beneficiosa para el trabajador (art.68 de la ley XIV-Nro.1 y art. 9 LCT).

Por lo demás, no ha aportado el apelante, elementos de convicción que me permitan apartarme válidamente de lo resuelto.

El agravio no prospera.

Llegado este estadio corresponde rechazar los agravios de la parte demandada y confirmar la sentencia de grado en todas sus partes.

Costas y Honorarios:

Costas de esta instancia a la demandada vencida, regulando los honorarios de los profesionales intervinientes, de la actora, en un 30% y de la demandada en el 25%, en ambos casos, de lo fijado en primera instancia con más el IVA de corresponder (art. 69 CPr y art. 13 de la ley XIII-Nro. 4).

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Adhiero a la fórmula propuesta por el primer votante, Dr. Manuel Horacio Pis Diez. Así lo voto.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh, se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Zanatta no emite su voto.

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

SENTENCIA:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada y, en consecuencia confirmar la SD. 103/2024 dictada en la instancia de grado.

2) Imponer las costas de esta alzada a la recurrente vencida.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. A. E. G., en el treinta por ciento (30%) y a la Dra. M. X. P. y G. S., 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.

4) Tener presente la reserva del caso federal interpuesta por la parte demandada en escrito ID 1483558 y la actora en escrito ID 1494340. **5)** Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 82 DEL AÑO 2024
DE LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"