En la ciudad de Trelew, a los 16 días de octubre del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“A. I., F. M. c/ P., J. s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 478 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 02/10/2024.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. WALTER dijo:

1. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1 La Sentencia Definitiva recurrida.

1.1.1. Mediante la Sentencia Definitiva N° 163/2024 (29/07/2024) la magistrada de primera instancia, en lo que aquí interesa, declaró la inconstitucionalidad de los rubros que, como no remunerativos, integran los acuerdos salariales en el marco del CCT 389/04, hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por la Sra. F. M. A. I. en contra de la Sra. J. P., condenando a esta última a abonar a la actora, en el término de 10 días, la suma de $ 2.526.620,66, con más los intereses dispuestos en los considerandos respectivos, la imputación y descuento del pago parcial denunciado, y la capitalización dispuestas. Asimismo, intimó a la accionada a entregar, en el plazo de 30 días, los certificados previstos en el art. 80 de la LCT conforme los reales datos de la relación laboral de la actora, reconocidos en la sentencia.

1.1.2. Finalmente, impuso las costas en un 90% a la demandada y en un 10% a la actora, a cuyo fin regulo los honorarios de los profesionales actuantes en los siguientes porcentajes a aplicarse sobre el monto del proceso para el Dr. D. C. V. C., por su actuación como apoderado de la actora en la primera etapa del proceso, en el 7,5% con más el 40% por la procuración, y para el Lic. D. G. F. en el 4% del mismo, en todos los casos con más el IVA en caso de corresponder.

1.2 Conforme surge del informe de actuario del 13/09/2024, la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la mencionada resolución, por el escrito ID 1585442 (06/08/2024), recurso concedido el 09/08/2024 (segundo párrafo), fundado a través del ID 1597187 (15/08/2024), cuyo traslado conferido el 19/08/2024 (primer párrafo) no fue contestado por la actora.

1.2. El recurso de apelación de la demandada.

1.2.1. La recurrente en su escrito recursivo formula cuatro agravios titulados: *i)* La injuria configurada por una fecha de ingreso diferente a la fecha de ingreso real; *ii)* La aplicación del art. 178 LCT al presente caso; *iii)* Las multas establecidas por aplicación de los arts.1° y 2° de la Ley N°25.323; *iv)* Honorarios regulados.

1.2.2. En su primer agravio la recurrente se agravia por cuanto la magistrada de primera instancia, para justificar el despido indirecto alegado por la demandante, realizó una valoración de la prueba que fue, a su entender, arbitraria y contradictoria. Que cometió un error al no reconocer la existencia de un primer contrato celebrado entre las partes extinto por voluntad de la demandante, *"un segundo contrato laboral -el que constituye el objeto de este juicio- en donde no existe injuria que pueda justificar un despido indirecto"* (sic).

Sostuvo que consideró como principal sostén probatorio de la fecha de ingreso el testimonio del Sr. E. L. C., que fue pareja de un familiar de la accionante y que *"recordaba llamativamente una fecha de hace más de tres años con mucha exactitud, que al ser consultado incurrió en numerosas contradicciones y que, a las claras, cometió errores propios de testigos que van con una declaración armada"*. Agregó que la arbitrariedad también se desprendió de la valoración de los testigos por ella propuesta, atento a que la jueza señaló que ellos habían comenzado a trabajar en fechas posteriores, lo que alega que no es cierto, y que, además, los testigos indicaron que existieron dos periodos laborales.

Argumentó que la configuración de la injuria se basó, además de en un testimonio *"claramente sesgado"*, en el registro de un archivo electrónico de asistencia al comercio, el cual la parte actora desconoció alegando que carecía de validez, al no estar aprobado por la autoridad administrativa y porque contenía un error de fecha debido a fallos en su sistema. Por tanto, dijo que este registro no podía considerarse una prueba relevante y sustento de alguna incoherencia en el relato expresado al contestar demanda.

Expuso que la magistrada reconoció que la relación laboral no fue ininterrumpida, que la actora trabajó en una pesquera entre noviembre de 2021 y febrero de 2022 y que nada dijo de la renuncia presentada por la Sra. F. M. A. I. el 11/11/2021. Agregó que: *"de acuerdo a la prueba informativa dirigida a AFIP, ANSES, y a C. V. S.R.L, además de los testimonios y la prueba pericial producida, en los presentes actuados quedó probado que la Sra. A. I. trabajó entre el 1/10/21 al 11/11/21 en G., entre el 12/11/21 y el 11/3/22 en C. V. S.R.L, y entre el 1/3/22 al 26/12/22 nuevamente en G."*.

Adujo que en el segundo contrato laboral (entre el 1/3/23 y el 26/12/23) no existió duda respecto a la fecha de ingreso, lo que quedó acreditado con la informativa de AFIP, ANSES, así como de los chats adjuntados en la pericia informática, y el propio testimonio

de C. y que, por ende, no existe la configuración de ninguna injuria que dé lugar al despido indirecto en que se colocó la accionante.

1.2.3 En su segundo agravio sostuvo que la magistrada en la resolución dijo: *"Respecto a la notificación del embarazo de la actora, -no fue causal de despido- con la carta documento enviada en fecha 19/12/2022 quedó la demandada notificada del mismo, correspondiendo aplicar lo dispuesto por el art. 178 LCT"*.

Expuso que se concedió una indemnización agravada basándose en una presunción legal, sin considerar que no se discutía la existencia del embarazo, sino si éste fue la causa del despido, y que ello no quedó probado en el expediente. Que los testimonios de R., V. y R. indicaron que no sabían del embarazo de la actora hasta que comenzó el intercambio telegráfico con su empleadora, y tampoco se demostró que se entregara un certificado de embarazo.

Sostuvo que no correspondía aplicar el art. 178 de la LCT, puesto que no se configuró un despido indirecto justificado ni una injuria que lo provocara.

1.2.4 En su tercer agravio dijo que en función de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742, no correspondía la aplicación de las multas establecidas en la Ley N°25.323.

1.2.5 Finalmente, en el cuarto agravio, cuestiona por altos los honorarios del letrado apoderado de la parte actora y los del Lic. D. G. F..

2. CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento en el orden señalado precedentemente.

2.1.1.De esta manera, ingresando al tratamiento del primer agravio, titulado *"La injuria configurada por una fecha de ingreso diferente a la fecha real"* se advierte que la accionante cuestiona en esencia la valoración de la prueba que realizó la jueza de primera instancia, calificándola de arbitraria.

A la hora de analizar la valoración probatoria realizada en relación a la sentencia recurrida corresponde, entonces, hacerlo de manera integral, evitando el artificio dialéctico de atribuir a cada pieza no ser conclusiva por sí sola, para negarse luego el valor convictivo del conjunto. Según lo dicho, debe evitarse la atomización del material probatorio, debiendo ser crítico e integral el análisis del conjunto armónico de elementos de convicción reunidos (conf. CACR, Sala B, SDC N° 46/2015, con cita a CNCom, Sala B, 15/2/95, LL, 1996-C-38E CNCiv, Sala H, 4/10/96, LL, 1998-A-472, 40.132-S. CNCom, Sala II, 22/4/91, LL, 1991-C-339 CNCom, Sala B 30/8/96 LL, 1996-K-660, 39.066-S).

Al respecto, cabe tener presente también que nuestro código procesal provincial adopta el sistema de libre apreciación de la prueba, donde —salvo disposición en contrario— el Tribunal forma su convicción mediante las reglas de la sana crítica. Así, en la sentencia no se debe expresar la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente las que

fueran esenciales y decisivas para el fallo de la causa (conf. Arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1; conf. CACR, Sala B, SDL N° 27/2013).

2.1.2. Recuérdese que el principal argumento de la recurrente gira en torno a la valoración que realizó la magistrada respecto a la prueba producida sobre la existencia de la injuria laboral invocada por la actora y, en definitiva, sobre su fecha de ingreso al establecimiento de propiedad de la demandada.

Así, la parte actora en su escrito de demanda dijo que *"...ingresó a prestar servicios a las ordenes y bajo estricta relación de dependencia de la parte demandada en el mes de 05/2021 y lo hizo en forma ininterrumpida, hasta que el día 26/12/2022 se considera despedida debido a los reiterados y manifiestos incumplimientos de la parte demandada"*.

Por su parte, la parte demandada, al contestar demanda, sostuvo *que "F. M. A. I. ingresó a trabajar a "G. R. & C." como moza de salón en octubre de 2021. Luego de trabajar poco más de un mes, M. renunció el 11 de noviembre 2021 (...) que renunció por su propia y unilateral voluntad a partir del 11 de noviembre de 2021, según comentó en ese momento para ir a trabajar a una pesquera…"* y que, posteriormente, *"se acordó el inicio de esta nueva vinculación a partir del 1/3/22…"*.

Finalmente, la magistrada al dictar sentencia consideró que: *"...respecto a la documental, y sin perjuicio de que la actora desconoció las planillas del Registro del fichero electrónico del establecimiento "G. R. & C." adjuntada por la demandada (punto L de la hoja nro. 20), de la primer hoja surge que la actora fichó con fecha 30/09/2021 11:45:11 horas, siendo incongruente con la fecha de registración efectuada por la demandada (01/10/2021). Asimismo no se ha acompañado el libro Especial del art. 52 de la LCT"* y, además, que *"de la pericial informática rendida en el ID 1473228, en la que se transcriben las conversaciones entre la actora y el Sr. P. I. (hermano de la demandada quien se encargaba del personal), surge que la actora no trabajó en forma ininterrumpida, tal como fuera declarado por el testigo de la parte actora Sr. C., ya que del mes de noviembre de 2021 a febrero inclusive de 2022 la actora trabajó en la empresa pesquera C. V. SRL tal como surge del informe de la AFIP"* (sic).

Posteriormente, dijo: *"Que dicho que la fecha de ingreso difiere de la real, el despido indirecto en que se colocara la accionante, se encuentra justificado. Lo que debía probar la trabajadora era la deficiencia registral, ya que esa era una de las injurias invocada en su comunicación rescisoria, y así lo ha hecho".*

Es decir, del propio relato de la sentenciante surge que la actora interrumpió su vínculo laboral con la demandada, tal como sostiene la recurrente, ello de acuerdo al resultado de la pericia informática realizada en autos (ver escrito ID 1473228 e ID1473230, ambos del 01/05/2024), la testimonial del Sr. C., así como el informe de la AFIP de fecha 26/10/2023.

Como se dijo, el fundamento de la magistrada para considerar la existencia de una injuria que habilitó a la actora a darse por despedida fue que la fecha de inicio de la relación laboral fue en mayo de 2021 y no cuando fue registrada por primera vez por la empleadora. Sin embargo, la magistrada omitió analizar qué efectos jurídicos produjo el hecho de encontrarse acreditado que la Sra. Ale I. durante el periodo comprendido entre mayo de 2021 a octubre de 2021 trabajó para la demandada, que entre noviembre de 2021 y febrero de 2022 lo hizo para la firma *"C. V. SRL"* y que, finalmente, entre marzo de 2022 y diciembre de 2022 trabajó nuevamente para la Sra. P..

Es que no toda injuria reviste gravedad como para impedir la prosecución de la relación laboral. Para que una falta pueda constituir justa causa de despido debe reunir los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. De modo tal que la cesantía, como máxima sanción laboral, debe quedar reservada para las transgresiones de mayor gravedad. Y a tales efectos, resulta esencial para determinar la gravedad de la injuria la existencia de una transgresión grave de un deber contractual de prestación o de conducta (conf. esta Sala SDL N° 17/2022, SDL N° 01/2023).

Así, se advierte que, tal como sostiene la recurrente, estamos ante dos relaciones laborales distintas entre las mismas partes, motivo por el que la actora nunca pudo darse por despedida con fundamento en una relación laboral ya extinta a partir de su renuncia, comunicada por Telegrama Ley N° 23.789 de fecha 19/11/2021, cuya autenticidad fue reconocida por el Correo Argentino mediante informe del 09/01/2024. En consecuencia, la *"injuria"* argumentada por la Sra. Ale I. carece de actualidad y, por ende, no pudo ser invocada por la trabajadora para darse por despedida.

2.1.3. Es que, además, el principio de *"Primacía de la Realidad"* que se impone con mayor vI. en el derecho del trabajo, en razón de la situación de desigualdad en que se encuentran las partes, y que asimismo permite afirmar el principio de buena fe. Por eso se señala la íntima relación que existe entre la primacía de la realidad y la buena fe pues la realidad refleja neC.iamente la verdad. Afirmar invariablemente el imperio de la realidad -que es lo mismo que decir, el imperio de la verdad- equivale a rendir tributo al principio de la buena fe (conf. esta Sala, SDL N° 21/2014).

El principio de primacía de la realidad trata, ni más ni menos de determinar en concreto y en cada supuesto planteado a la jurisdicción, cuál fue la realidad acontecida, haciéndolo efectivo por encima de cualquier forma (o informalidad) que las partes pudieran haberle dado a su vinculación (conf. esta Sala, SDL N° 25/2024).

La Sra. A. I., eventualmente, debió acreditar que durante el periodo que trabajó en forma registrada para *"C. V. SRL"* también lo hizo bajo las órdenes de la demandada, lo que no solo no hizo sino que guardó silencio al respecto.

Al respecto, considero necesario recordar que, siendo el proceso un método de debate, cada una de las partes presenta una versión diferente de los hechos en disputa, o su “teoría del caso”, siendo responsabilidad de cada una probar sus afirmaciones. Este principio está en línea con el contradictorio procesal, que establece un juego entre las disposiciones legales que exigen una clara exposición de los hechos por parte del demandante y una negación categórica por parte del demandado. Identificados los hechos en disputa, las partes deben probar aquellos que respaldan su posición, ya sea una pretensión, defensa o excepción. A su vez, esta carga de prueba que asumen las partes está en consonancia con la carga probatoria que exige el proceso, donde deben demostrar todos los elementos de hecho en los que basan sus argumentos. Así, generalmente se espera que el demandante pruebe los hechos que constituyen su derecho, mientras que al demandado le corresponde probar los hechos que impiden, modifican o extinguen ese derecho [conf. conf. arts. 333, 360 y 381 del CPCC; mi voto en SCD N° 2022; CAT, Sala B, SDC N° 01/2017; CAT, Sala A, SICA N° 16/2020, SDC N° 03/2011, SDL N° 04/2011 y SIF N° 12/2018; Rosenberg, Leo, "La carga de la prueba", p. 15, ed. E.J.E.A., Buenos Aires, 1956; Palacio, Lino Enrique (2003), “Manual de derecho procesal civil”, decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires; Jorge W. Peyrano, “La carga de la prueba”, L.L. 2013-F, 1205; STJCh, SD N° 29/SER/2013, con cita a Hernando Devis Echandía "Compendio de la prueba judicial", Tomo I, pág. 68, RubinzalCulzoni Editores, Santa Fe, 2000].

En definitiva, en todo proceso judicial, las partes deben ser responsables de la versión de los hechos que plantean, ya que de esa exposición dependerán las consecuencias jurídicas que pretenden obtener. En este sentido, cuando una de las partes ofrece una determinada versión de los hechos, pero luego se acredita que lo ocurrido fue completamente opuesto, o se omiten datos relevantes para la justa resolución del caso, el tribunal no puede desentenderse de valorar esta actitud que resulta obstructiva para el desarrollo del proceso y contraria a los principios de buena fe que deben guiar la conducta de las partes. Así, la falta de veracidad o la omisión de elementos esenciales no solo impacta en la credibilidad de la parte, sino que también puede ser considerada como una conducta que obstaculiza la posibilidad de arribar a una solución equitativa.

Así, se encuentra acreditado, mediante la pericia informática realizada en autos, la información proporcionada por la AFIP y por el Correo Oficial, como de la declaración proporcionada por el Sr. C., que la actora trabajó para la demandada en el periodo comprendido entre mayo y octubre de 2021, momento en el que finalizó la relación laboral por la renuncia de la Sra. A. I., que entre noviembre de 2021 y febrero de 2022 lo hizo para la firma *“C. V. SRL”* y que, finalmente, entre marzo de 2022 y diciembre de 2022 trabajó nuevamente para la Sra. P.. Que, en el marco de este nuevo contrato de trabajo, la actora se consideró despedida alegando la deficiente registración laboral y su embarazo. Como ya

se dijo, el argumento de la actora no resulta válido, puesto que no puede sustentar su despido indirecto en una injuria que se habría producido en el marco de una relación laboral ya extinta.

Cabe recordar, tal como lo expuso la magistrada en la resolución recurrida, que el testigo E. L. C. manifestó que la actora en el mes de noviembre de 2021 fue a trabajar a una planta pesquera por la temporada de verano y que, luego, volvió a trabajar como moza al mismo lugar (haciendo referencia al establecimiento de la demandada).

Por su parte, el testigo C. M. P., contador de la demandada, al ser consultado sobre la fecha de ingreso de la trabajadora, expresamente dijo: *"primero de marzo de 2022"*.

2.1.4. La renuncia del trabajador, según lo establece el artículo 240 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), es una forma legalmente prevista de extinguir el contrato laboral. Este acto jurídico es voluntario, unilateral, recepticio y de carácter extintivo, lo que significa que no requiere del consentimiento del empleador para ser válida. Una vez exteriorizada la renuncia conforme a los requisitos de la ley laboral, no puede ser revocada, salvo que exista un acuerdo expreso o tácito entre las partes para dejarla sin efecto (conf. CAE, SDL N° 29/2012; CACR, Sala A, SDL N° 01/2010).

Este acto implica que el trabajador decide, por razones personales y no relacionadas con incumplimientos del empleador, finalizar el vínculo laboral. Al producirse la renuncia, el contrato de trabajo se extingue definitivamente. No obstante, nada impide que en el futuro las partes puedan volver a vincularse mediante un nuevo contrato. En este sentido, el artículo 18 de la LCT aclara que, si bien el tiempo de servicio puede ser computado a efectos determinados, ello no implica reconocer que se trata del mismo vínculo laboral original, sino que se refiere a cómo debe considerarse ese tiempo para otros fines, como la antigüedad u otros beneficios específicos.

Ciertamente, esto no implica señalar que la registración de la primera vinculación entre las partes fue correcta o no, sino únicamente distinguir entre ambas contrataciones, a los fines de precisar los alcances de las reclamaciones correspondientes.

2.1.5. En conclusión, por todo lo dicho, entiendo que no se ha podido demostrar la existencia de una incorrecta registración laboral y, con ello, la existencia de una injuria laboral que habilite a la actora a darse por despedida, ya que la circunstancia alegada por la trabajadora se produjo en el marco de una relación laboral ya extinta. Por ello, entiendo que debe hacerse lugar al primer agravio planteado por la recurrente y, en consecuencia, propongo al acuerdo revocar la sentencia de primera instancia en todas sus partes.

2.2. Lo mismo acontece con la indemnización establecida en primera instancia en relación al estado de gravidez de la actora.

La protección de la trabajadora embarazada encuentra su fundamento en el artículo 178 de la LCT, que establece una presunción simple de que el despido de una trabajadora dentro

del período comprendido entre los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto se debe a razones vinculadas a su maternidad o embarazo. Esta presunción admite prueba en contrario, y es el empleador quien tiene la carga de desvirtuarla, probando que la causa real del despido no se relaciona con el embarazo o el nacimiento, sino con una justa causa que justifique la extinción del contrato laboral (conf. CAT, Sala A, SDL N° 50/2024; Julio A. Grisolía Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2da edición actualizada y ampliada - Tomo IV. Capítulo XXVIII).

La finalidad de esta presunción y la indemnización agravada que contempla la norma es desalentar el despido de trabajadoras embarazadas o recientes madres, reforzando la estabilidad laboral que garantiza el artículo 177 de la LCT. Para liberarse de la indemnización agravada, el empleador no solo debe invocar una causa distinta a la maternidad, sino que también debe acreditarla de manera suficiente, demostrando que esa causa fue legítima y eficaz para justificar la ruptura del vínculo laboral.

Ahora bien, en el caso de una trabajadora que invoca despido indirecto, como también tutela este instituto, la protección del artículo 178 de la LCT no puede hacerse efectiva si no se prueba la causal que motivó la ruptura del contrato, ya que la injusta terminación del vínculo es presupuesto del tipo legal. En el supuesto planteado, si la trabajadora fundamenta el despido indirecto en una deficiente registración laboral de un contrato anterior entre las partes, no resulta aplicable la presunción protectora, ya que la relación laboral vigente fue extinguida incorrectamente por la propia trabajadora. En consecuencia, al no existir una injuria impeditiva del vínculo ni acreditada adecuadamente la causa del despido indirecto, no corresponde hacer lugar a la presunción de despido por razones de maternidad.

Por ese motivo, considero que también debe hacerse lugar al agravio vertido por la parte demandada y rechazado la demanda consecuentemente en este sentido.

2.3. Dado como se resuelve también corresponder dejar sin efecto la multa del art. 80 LCT por cuanto la documentación y el certificado que se acompaña compadece con la realidad de la relación laboral que motivó la tramitación de la presente causa, deviniendo en abstracto pronunciarme sobre los restantes agravios formulados por la recurrente.

2.4. Finalmente, no corresponde que sea tratado al agravio relativo a los honorarios, dado que tal cuestión debió ser objeto del recurso autónomo previsto en el art. 48 de la ley XIII N° 4. Sin embargo, atento que se propone revocar la sentencia, se procederá a su readecuación de acuerdo a lo dispuesto por el art. 282 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

3. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. Atento la revocación del decisorio corresponde readecuar la imposición de costas y la regulación de honorarios de acuerdo a lo dispuesto por el art. 282 del CPCC.

3.2. En cuanto a las costas, se imponen a la parte actora en virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC).

3.3. Respecto a la regulación de honorarios, en atención a la extensión y mérito de los trabajos y al resultado del pleito, encuentro ajustado a derecho establecer los honorarios de primera instancia de la siguiente manera: a los letrados apoderados de la parte demandada, Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 19,6%, incluido el *plus procuratorio*, a calcularse sobre el monto reclamado en demanda con más los intereses desde la fecha de la mora hasta la de esta sentencia, a liquidarse en la etapa de ejecución correspondiente (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 18 y 46 de la Ley XIII N° 4). Sin regulación al letrado apoderado de la actora, atento el pacto de cuota litis homologado.

En cuanto a los honorarios del perito J. D., quedarán establecidos en el 4% del monto antes referido.

3.4. Con respecto a las costas de esta sede, también por aplicación del principio objetivo de la derrota se imponen a la parte actora vencida (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC), regulándose a tal efecto los honorarios de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 4,9% a calcularse de la misma manera que la indicada para los honorarios de primera instancia (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII N° 4).

A la luz de todo lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto POR LA NEGATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Aldo Luis De Cunto dijo:

La claridad de la reseña que efectuara el Sr. Magistrado antes sufragante respecto de la Sentencia Definitiva N° 163/2024 (29/07/2024), así como de la expresión de agravios vertida por la demandada recurrente mediante escrito ID 1597187 (15/08/2024), me exime de reiterar el relato, por lo que me remito en homenaje a la brevedad, sin perjuicio de lo que se reseñará al tratar la impugnación.

I.- La parte apelante plantea cuatro agravios que tituló: *i)* La injuria configurada por una fecha de ingreso diferente a la fecha de ingreso real; *ii)* La aplicación del art. 178 LCT al presente caso; *iii)* Las multas establecidas por aplicación de los arts.1° y 2° de la Ley N°25.323; *iv)* Honorarios regulados.

II.- En los límites fijados de los agravios referidos, seguidamente ingresaré a su tratamiento en el orden propuesto por el colega prevotante.

1) En este sentido la recurrente sostiene que la jueza de primera instancia, al justificar el despido indirecto reclamado por la demandante, realizó una valoración de las pruebas que, en su opinión, fue arbitraria y contradictoria, puesto que, en esencia, no reconoció la existencia de un primer contrato entre las partes, finalizado por decisión de la demandante, y un segundo contrato laboral, el que es el objeto del presente proceso y en el cuál no se evidencia ninguna injuria que justifique el despido indirecto.

Al respecto, como señaló mi colega de Sala, la parte actora en su escrito de demanda dijo que *"...ingresó a prestar servicios a las órdenes y bajo estricta relación de dependencia de la parte demandada en el mes de 05/2021 y lo hizo en forma ininterrumpida, hasta que el día 26/12/2022 se considera despedida debido a los reiterados y manifiestos incumplimientos de la parte demandada"* (ver fs. 03/vta., pto. 3.1).

Que la parte demandada, al contestar demanda, sostuvo que la actora ingresó a trabajar a *"G. R. & C."* como moza de salón en octubre de 2021, que. luego renunció, por su propia y unilateral voluntad, el 11 de noviembre de 2021 *"...para ir a trabajar a una pesquera..."* y que, posteriormente, *"se acordó el inicio de esta nueva vinculación a partir del 1/3/22..."* (ver fs. 17 vta./18, pto. IV).

Finalmente, la magistrada al dictar sentencia consideró que: *"...respecto a la documental, y sin perjuicio de que la actora desconoció las planillas del Registro del fichero electrónico del establecimiento "G. R. & C." adjuntada por la demandada (punto L de la hoja nro. 20), de la primer hoja surge que la actora fichó con fecha 30/09/2021 11:45:11 horas, siendo incongruente con la fecha de registración efectuada por la demandada (01/10/2021). Asimismo no se ha acompañado el libro Especial del art. 52 de la LCT"* y, además, que *"de la pericial informática rendida en el ID 1473228, en la que se transcriben las conversaciones entre la actora y el Sr. P. I. (hermano de la demandada quien se encargaba del personal), surge que la actora no trabajó en forma ininterrumpida, tal como fuera declarado por el testigo de la parte actora Sr. C., ya que del mes de noviembre de 2021 a febrero inclusive de 2022 la actora trabajó en la empresa pesquera C. V. SRL tal como surge del informe de la AFIP"* (ver sentencia a fs. 36, dos primeros párrafos).

Posteriormente, dijo: *"Que dicho que la fecha de ingreso difiere de la real, el despido indirecto en que se colocara la accionante, se encuentra justificado. Lo que debía probar la trabajadora era la deficiencia registral, ya que esa era una de las injurias invocada en su comunicación rescisoria, y así lo ha hecho"* (ver sentencia a fs. 36, 4to. párrafo).

Es decir, la magistrada de primera instancia tuvo por cierto que la Sra. A. I. interrumpió su vínculo laboral con la demandada, tal como afirma la apelante, conforme se desprende del resultado de la pericia informática realizada en la causa (ver escritos ID 1473228 e ID 1473230, ambos del 01/05/2024), del testimonio del Sr. C., así como del informe de la AFIP del 26/10/2023.

Como ya se dijo, el fundamento de la jueza para considerar la existencia de una injuria que habilitó a la actora a darse por despedida fue que la fecha de inicio de la relación laboral fue en mayo de 2021. Sin embargo, no se analizó los efectos jurídicos que implicó el hecho de que la actora trabajó para la demandada entre mayo y octubre de 2021, que entre

noviembre de 2021 y febrero de 2022 lo hizo para la firma *“C. V. SRL”*, y que, finalmente, volvió a trabajar para la Sra. P. entre marzo y diciembre de 2022.

En este sentido, como señaló mi colega, no cualquier circunstancia puede ser calificada como *“injuria”* y mucho menos que tenga la entidad suficiente para impedir la prosecución de la relación laboral, ya que debe reunir los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad (conf. esta Sala SDL N° 22/2017, SDL N° 001/2023, entre muchas otras).

Es que la calificación de la injuria operará cuando el magistrado que entienda en la causa concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria (conf. Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Raúl Horacio Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada. 2da. Ed. actualizada, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, T. III, pág. 342).

Sostener lo contrario importaría que cualquier situación fáctica en la relación laboral ligeramente analizada pudiera esgrimirse como injuria, pero en la realidad de los hechos configuraría lisa y llanamente una arbitrariedad o un abuso (conf. esta Sala, SDL N° 59/2005).

En tal sentido, de la prueba producida en autos surge que estamos ante dos relaciones laborales distintas entre las mismas partes, tal como sostiene la apelante. Se acreditó con el informe de la AFIP y con la declaración proporcionada por el Sr. C. que la actora trabajó para la demandada en el período comprendido entre mayo y octubre de 2021momento en el que finalizó la relación laboral por la renuncia de la Sra. A. I.-, que entre noviembre de 2021 y febrero de 2022 lo hizo para la firma *“C. V. SRL”* y que, finalmente, trabajó nuevamente para la Sra. P. entre marzo de 2022 y diciembre de 2022.

Como sostuvo mi colega, la actora nunca pudo darse por despedida con fundamento en una relación laboral ya extinta por la renuncia efectuada a partir del *“11 de noviembre de 2021”*, extremo que se encuentra debidamente acreditado mediante informe expedido por el Correo Argentino (del 09/01/2024) que dio cuenta de la autenticidad del Telegrama Ley N° 23.789 (conf. TCL 026014553). Por lo tanto, la trabajadora no podría considerarse despedida por ese motivo, ya que la *"injuria"* carece de actualidad.

Para considerarse válida la renuncia al empleo, aquella debe cursarse por despacho telegráfico o colacionado o por carta documento emitidos personalmente por el trabajador a su empleador o efectuarse ante la autoridad administrativa del trabajo. La renuncia tiene que ser un acto de voluntad *“libre”*, que debe considerarse válido en tanto el interesado no demuestre que está viciado de error, dolo, violencia, intimidación o simulación y no debe encubrir otra forma de terminación del contrato (conf. Sala A, SDL N° 71/2023, con cita a Juan C. F. Madrid, *“Ley de Contrato de Trabajo Comentada”*, 1era edición, Ed. Erreius, 2018, tomo III, pág. 1782).

Como señaló mi colega de Sala, la renuncia del trabajador implica la decisión personal de finalizar el vínculo laboral, sin relación con incumplimientos del empleador, extinguiéndose definitivamente el contrato de trabajo. Sin embargo, las partes pueden volver a vincularse en el futuro mediante un nuevo contrato, aunque el artículo 18 de la LCT aclara que el tiempo de servicio anterior puede computarse para determinados efectos, como la antigüedad o beneficios, sin que ello signifique que se trate del mismo vínculo laboral original. Además, esta diferenciación no implica juzgar la correcta registración de la primera vinculación, sino distinguir ambos contratos para precisar los alcances de las reclamaciones.

En tal sentido, expresamente del testimonio del Sr. C. M. P., contador de la demandada, surge que la actora ingresó a trabajar bajo las órdenes de la Sra. P. el 1° de marzo de 2022.

En conclusión, coincido con el Dr. Walter que no se ha demostrado la existencia de una incorrecta registración laboral que derive en una injuria que justifique que la actora se diera por despedida, dado que el hecho alegado por la trabajadora ocurrió en el contexto de una relación laboral ya finalizada. Así, por los fundamentos dados, también propongo al acuerdo hacer lugar al primer agravio planteado por la recurrente y, en consecuencia, propongo al acuerdo revocar la sentencia de primera instancia en tal sentido.

2) Lo mismo sucede respecto a la indemnización establecida en primera instancia referida al estado de gravidez de la actora.

Es que el art. 178 LCT establece un período de protección para la mujer embarazada (siete meses y medio antes y después del parto). Todo despido dispuesto en ese período, se presume que ha obedecido al estado de embarazo o maternidad siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento. La presunción iuris tantum que dimana del art. 178, LCT, deviene aplicable al caso de despido indirecto si por algún motivo a la empleada le resulta imposible proseguir con la relación laboral, por cuya razón la conducta del principal debe reputarse como vinculada al estado de la maternidad (conf. Sala A, SDL N° 007/2015, con cita a SCJBA, *“A, C.. D. L. vs. F., J. B. s. Despido”*, 02/12/2009, RC J 4226/11).

En la presente causa la Sra. Ale I. invoca un despido indirecto con causa en su embarazo. Sin embargo, el artículo 178 de la LCT no puede aplicarse si no se prueba la causa que motivó la ruptura del contrato, ya que la protección de este artículo depende de que la terminación del vínculo sea injustificada. Así, como señaló mi colega, si la trabajadora basa el despido indirecto en una deficiente registración de un contrato anterior entre las partes, la presunción protectora no es aplicable, pues fue la propia trabajadora quien extinguió incorrectamente la relación vigente. Por lo tanto, al no existir una injuria que justifique la ruptura del vínculo ni estar acreditada adecuadamente la causa del despido indirecto, no corresponde aplicar la presunción de despido por razones de maternidad.

Por ello, también propongo al acuerdo hacer a lugar al agravio vertido por la parte demandada y, consecuentemente, rechazar la demanda en ese sentido.

3) En virtud de la resolución propuesta, corresponde también dejar sin efecto la multa del artículo 80 de la LCT, ya que la documentación y el certificado presentados reflejan correctamente la realidad de la relación laboral que dio origen a este proceso. Por lo tanto, resulta inneC.io pronunciarme sobre los demás agravios planteados por la recurrente, ya que se han vuelto abstractos.

4) Por último, el agravio relativo a los honorarios no corresponde que sea tratado, dado que tal cuestión debió ser objeto del recurso autónomo previsto en el art. 48 de la ley XIII N° 4. Sin perjuicio de ello, atento que se revoca la sentencia, se procederá a su readecuación de acuerdo a lo dispuesto por el art. 282 del CPCC (conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).-

III.- En virtud de todo lo expuesto, se concuerda en la revocación de la sentencia, y en consecuencia se rechaza la demanda deducida por F. M. A. I. contra J. P..-

Dado que se propone la revocación del decisorio, conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, corresponde readecuar la imposición de costas y la regulación de honorarios. En cuanto a las primeras, coincido con el Dr. Walter en que deben imponerse a la parte actora en virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC).

Respecto a la regulación de honorarios, en atención a la extensión y mérito de los trabajos y al resultado del pleito, también coincido que resulta ajustado a derecho establecer los honorarios de primera instancia de la siguiente manera: a los letrados apoderados de la parte demandada, Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 19,6%, incluido el *plus procuratorio,* a calcularse sobre el monto reclamado en demanda con más los intereses desde la fecha de la mora hasta la de esta sentencia, a liquidarse en la etapa de ejecución correspondiente, con más el IVA correspondiente (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 18 y 46 de la Ley XIII N° 4). Asimismo no corresponde regulación al letrado apoderado de la actora, atento el pacto de cuota litis de fs. 02, homologado a fs. 15 vta..

Finalmente, en cuanto a los honorarios del perito D. G. F., también concuerdo en que deben quedar establecidos en el 4% del monto antes referido, con más el IVA pertinente.

En lo que concierne a las costas de esta sede, también comparto que se impongan a la parte actora vencida por aplicación del principio objetivo de la derrota (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC).

En cuanto a la regulación de honorarios por lo actuado en esta sede, concuerdo en que se establezcan los honorarios de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 4,9% a calcularse de la misma manera que la indicada para los honorarios de primera instancia

(conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII N° 4), con más el IVA correspondiente (conf. leyes 23349 y 23871).

A la luz de todo lo expuesto y razonado, a la primera cuestión voto POR LA NEGATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter dijo:

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:

I.- **REVOCAR** íntegramente la Sentencia Definitiva N° 163/2024, y en consecuencia, rechazar en todas sus partes la demanda incoada por la Sra. F. M. A. I. contra la Sra. J. P., por cobro de haberes e indemnización de ley.

II.- **IMPONER** las costas de primera instancia a la actora vencida.

III.- **REGULAR** los honorarios por los trabajos realizados en la instancia de grado de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en un 19,6%, incluido el *plus procuratorio*, a calcularse sobre el monto reclamado en demanda con más los intereses desde la fecha de la mora hasta la de esta sentencia, a liquidarse en la etapa de ejecución, con más el IVA si correspondiese. Sin regulación al letrado apoderado de la actora, atento el pacto de cuota litis homologado.

IV.- **IMPONER** las costas de esta sede a la actora perdidosa.

V.- **REGULAR** los honorarios, por lo actuado en esta sede, de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 4,9%, con más el IVA de corresponder, a calcularse de la misma manera que la indicada para los honorarios de primera instancia.

ASÍ LO VOTO.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Walter, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.

ASI 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 “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I.- **REVOCAR** íntegramente la Sentencia Definitiva N° 163/2024, y en consecuencia, rechazar en todas sus partes la demanda incoada por la Sra. F. M. A. I. contra la Sra. J. P., por cobro de haberes e indemnización de ley.

II.- **IMPONER** las costas de primera instancia a la actora vencida.

III.- **REGULAR** los honorarios por los trabajos realizados en la instancia de grado de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en un 19,6%, incluido el *plus procuratorio*, a calcularse sobre el monto reclamado en demanda con más los intereses desde la fecha de la mora hasta la de esta sentencia, a liquidarse en la etapa de ejecución, con más el IVA si correspondiese. Sin regulación al letrado apoderado de la actora, atento el pacto de cuota litis homologado.

IV.- **IMPONER** las costas de esta sede a la actora perdidosa.

V.- **REGULAR** los honorarios, por lo actuado en esta sede, de los Dres. F. J. R. y T. A. V., en conjunto, en el 4,9%, con más el IVA de corresponder, a calcularse de la misma manera que la indicada para los honorarios de primera instancia.

VI.- **REGÍSTRESE**, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____060_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA