En la ciudad de Trelew, a los 29 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: **“H., N. H. c/ A. S. A. s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 499 - 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 16/10/2024.

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

1. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.1 La Sentencia Definitiva recurrida.

Con fecha 26/08/2024, el Juzgado Civil, Comercial, Laboral, Rural y Minería de Rawson dictó la Sentencia Definitiva N° 189/2024 (fs. 20/23) y Sentencia Aclaratoria N° 200/24. En lo pertinente, hizo lugar a la demanda entablada por N. H. H. en contra de A. S.A., condenando a esta última a que en el término de 10 días abone al trabajador la suma de $ 1.900.047,79, con más los intereses fijados en el considerando respectivo y su capitalización. Asimismo, desestimó la aplicación del art. 275 LCT e impuso las costas a cargo de la demandada vencida.

Esta resolución fue apelada por la parte actora a través del ID 1613281 (26/08/2024, fs. 29), recurso concedido el 02/09/2024 (S.I. Nº 200/2024), fundado mediante ID 1625243 (03/09/2024, fs. 31/36), cuyo traslado del 05/09/2024 no fue contestado por la contraria.

De igual modo, la demandada apeló la Sentencia Definitiva mediante ID 1622855 (02/09/2024, fs. 30), recurso concedido el 05/09/2024, fundado a través del ID 1631349 (09/09/2024, fs. 38/41 vta.), cuyo traslado dispuesto el 11/09/2024, fue contestado por el actor mediante ID 1636745 (11/09/2024, fs. 43/46).

1.2 El recurso de apelación de la demandada.

1.2.1 La demandada apelante comienza efectuando un relato de los antecedentes del caso y de los argumentos expuestos en la sentencia. Seguidamente, cita los arts. 1 y 2 del Decreto 1078/84.

Posteriormente, señala que la interpretación del concepto “tiempo trabajado” que establece el Dec. 1078/84 en su art. 1 no formó parte del *thema decidendum.* Enfatiza que en la sentencia recurrida se ha confundido dicho concepto con el de “tiempo de servicio”, lo cual afecta la correcta aplicación de la normativa. Señala que el concepto de “tiempo trabajado”, tal como lo define el Decreto 1078/84, se refiere exclusivamente al tiempo laborado efectivamente por el trabajador, mientras que “tiempo de servicio” alude a la

vigencia de la relación laboral, conceptos que fueron asimilados erróneamente en la sentencia.

En cuanto a los hechos del caso, argumenta que el actor no laboró la totalidad de los días comprendidos en el semestre objeto de la liquidación del Sueldo Anual Complementario, sino aquellos correspondientes a la zafra de pesca en el año 2022, que se extendió desde el 31/01/2022 al 29/09/2022, y del 23/11/2022 al 31/12/2022, acreditado ello mediante informe de la Secretaría de Pesca.

Arguye que a través de la prueba testimonial, se demostró que el actor prestó servicios únicamente durante los períodos en los cuales se autorizaba la actividad pesquera, sin que mediara prestación alguna fuera de esos lapsos. Refiere que en base a ello su parte liquidó y abonó la primera y segunda cuota del aguinaldo del año 2022, por lo cual no se está ante una nueva defensa.

Señala que en el informe pericial contable se establecen en cada período las distintas situaciones que ocupó el actor y la cantidad de días que correspondió a cada una.

Argumenta que el "salario básico" es abonado sin contraprestación laboral y que, de acuerdo a la declaración de los testigos, el trabajador los días que no se encuentra navegando no está a disposición de la demandada. En consecuencia, entiende que los días computables para el cálculo del aguinaldo son, para el primer semestre 108 y en el segundo 93, con lo cual no se cubren los 180 días de cada semestre que daría derecho a la percepción del aguinaldo según el 50% de la mejor remuneración.

Entiende que conforme Dec. N° 1078/84 art. 1 y la doctrina antes referida, considerando el informe pericial contable, sea tomando la cantidad de días navegados o bien incluyendo aquellos en los cuales gozó de una licencia, se probó que no le asiste derecho al actor a percibir en concepto de aguinaldo el 50% de la mejor remuneración devengada en cada período sino que debe ser proporcional al tiempo que se indica como trabajado.

Finalmente, reitera que la sentencia recurrida introduce una cuestión no planteada por las partes ni debatida durante el proceso, al interpretar el concepto de "tiempo trabajado" del Decreto 1078/84 de una manera que perjudica el derecho de defensa.

Por último, efectúa planteo del caso Federal y realiza el petitorio de estilo.

1.2.2. En contestación al agravio expuesto, el actor, luego de una introducción en la que considera que el recurso debe ser declarado desierto, sostiene que la contraria aduce que la *a quo* declaró la inaplicabilidad del decreto 1078/84 basándose en una cuestión de hecho que no fue traída al debate procesal por ninguna de las partes, vulnerando así el principio de congruencia.

Asimismo, destaca que obran en autos los recibos de haberes de los cuales surgen las diferencias salariales reclamadas, y la errónea y maliciosa forma de liquidar el SAC por parte de la demandada, lo que además quedó acreditado por la pericia contable. Añade que

el trabajador está a disposición de la empresa, siendo ésta quien decide si sale o no a navegar. Se refiere al art. 1° del decreto mencionado y al artículo 122 de la LCT que, de acuerdo a la modificación de la ley 27.073, dejó sin vigencia el citado decreto.

Por último, efectúa el petitorio de estilo.- 1.3.

Expresión de agravios de la parte actora.

La actora plantea un único agravio referido al rechazo de la sanción prevista en el artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que contempla el pago de hasta dos veces y media la tasa de interés. Sostiene que esta negativa es errónea, considerando que la demandada ya contaba con precedentes firmes en contra de su postura defensiva al momento de contestar la demanda.

En particular, la recurrente destaca que tanto en la causa N° 84/2021 de primera instancia, como en el decisorio de segunda instancia SDL N° 06/2023 de esta Sala, se rechazaron de manera categórica los mismos argumentos planteados por la demandada en el presente caso.

Manifiesta que, si bien la jueza de primera instancia acogió la pretensión relativa a diferencias salariales por la errónea liquidación del aguinaldo al actor y rechazó la aplicación de la sanción prevista en el art. 275 LCT, argumentando que la defensa presentada por la accionada en mayo de 2022 era “una defensa nueva”, distinta a las planteadas en precedentes anteriores.

La recurrente sostiene que tal afirmación es incorrecta, ya que A. S.A. contaba con al menos cuatro sentencias previas, todas desfavorables, en las que se rechazaron los mismos argumentos defendidos en las contestaciones de demanda.

En este sentido, enumera diversos expedientes en los que se emitieron decisiones contrarias a la postura de la empresa demandada, tales como “L., J. c/ A. S.A.” y “C., D. c/ A. S.A.”, ambos con sentencias firmes. Por lo tanto, afirma que la demandada persistió en una defensa que ya había sido descartada en múltiples oportunidades, situación que, según la recurrente, debió ser considerada por la jueza de grado para aplicar la sanción solicitada.

Asimismo, la recurrente subraya que esta falta de valoración integral del proceso, junto con la repetición de argumentos ya resueltos desfavorablemente para la demandada, evidencia un accionar malicioso por parte de A. S.A., cuyo objetivo habría sido licuar los créditos de los trabajadores y prolongar innecesariamente los litigios, generando así ventajas económicas a costa de sus derechos laborales.

Manifiesta que para la correcta aplicación de la sanción pretendida conforme al artículo 275 de la LCT, es necesario evaluar la conducta global de la demandada durante todo el proceso y en los procesos idénticos sustanciados, evaluación que fue omitida por la jueza de grado, lo que impidió una correcta valoración de los hechos.

Pone de resalto que el fallo en análisis perdió de vista la vulneración de los derechos subjetivos del actor, cuya protección constituye el presupuesto básico del ejercicio de la acción judicial. Entiende que la conducta procesal de la demandada no sólo busca dilatar el proceso y devaluar el crédito del trabajador a través de la depreciación monetaria, sino también saturar el sistema de justicia laboral provincial. A través de apelaciones y recusaciones, A. S.A. ha intentado frenar la resolución definitiva de estos casos, prolongando injustamente la satisfacción de los derechos laborales de sus empleados.

Finalmente, sostiene que, de confirmarse el decisorio de primera instancia, se abriría la puerta para que la demandada continúe litigando con argumentos diversos, aunque absurdos, con el único fin de eludir la aplicación de la sanción por temeridad y malicia, ya solicitada desde el inicio de la acción.

Esta situación, según el recurrente, provocaría una sobrecarga en el fuero laboral de Puerto Madryn, Rawson, Trelew y la Cámara de Apelaciones, llenando los tribunales de procesos con la misma naturaleza, donde la multa impuesta tiene como finalidad disuadir a la demandada de continuar con este tipo de comportamiento abusivo.

Por lo expuesto, solicita que se revoque el decisorio para hacer lugar a la multa contemplada en el art. 275 de la LCT.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento, adelantando que trataré primeramente el agravio dirigido a cuestionar la procedencia de las diferencias salariales del SAC y luego el agravio de la parta actora referido al rechazo de la multa 275 LCT por la Magistrada de grado.

2.1. Diferencia salarial por sueldo anual complementario mal liquidado – Inaplicabilidad del Dec. 1078/84, tiempo trabajado.

En relación a este asunto, la Jueza de grado delimitó la cuestión litigiosa planteada por las partes al indicar que correspondía determinar si el SAC se debe liquidar conforme la Ley 23.041 o de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1078/94, tomando en consideración sólo los días en que el trabajador estuvo embarcado (ver fs. 21, ante último párrafo). Seguidamente repasó lo dispuesto por el art. 121 de la LCT, la Ley 23.041, el Decreto 1078/84. Además, refirió que el decreto reglamentario N° 1078/84 señala que la liquidación del SAC será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en cuestión, a fin de dar solución a situaciones en las que el trabajador no se hubiera desempeñado durante todo el semestre o hubiera ejecutado prestaciones discontinuas. Finalmente, razonó que la reglamentación faculta al Ministerio de Trabajo de la Nación a interpretar las disposiciones del decreto y adoptar decisiones pertinentes para su cumplimiento, cuando resulte necesario por las particulares características de la

actividad de que se trate o por las especiales situaciones o modalidades de la prestación laboral (ver sentencia, fs. 21 y vta., primer párrafo).

Luego, manifestó que en el presente caso la accionada –ante los precedentes jurisprudenciales obtenidos previamente en su contra en numerosísimas causas– planteó una defensa "nueva", consistente en que corresponde la aplicación del Decreto 1078/84 por tratarse de un trabajador que no laboró durante la totalidad de los días de los semestres reclamados (fs. 21 vta. tercer párr.). Y de allí señaló que *"el primer punto para dilucidar la cuestión, consiste en determinar la extensión del contrato de trabajo que uniera a H. con A., es decir, en qué período fue empleado de la firma, percibiendo haberes de ésta, y si existieron períodos en los que gozara de licencia sin goce de haberes o el contrato de trabajo se encontrare suspendido por alguna otra causa."* Seguidamente estuvo a los recibos de haberes del actor, de los que surge que el Sr. H. ingresó a laborar bajo la dependencia de la accionada en fecha 29/05/1999. Y además, señaló que: *"de los recibos de haberes acompañados surge que el trabajador percibió haberes por parte de A. SA todos los meses que integran las liquidaciones reclamadas, no habiendo usufructuado licencia sin goce de haberes".* Y concluyó que: "*…no corresponde de ninguna manera asimilar el tiempo efectivamente trabajado con los días de navegación, como pretende la demandada se haga. Hay contrato de trabajo, conforme el art. 21 de la LCT, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Asimismo, de acuerdo al art. 103 del mismo cuerpo normativo, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no puede ser inferior al salario mínimo vital, y el empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Vale decir que, de acuerdo a la normativa señalada, la efectiva prestación de servicios no releva al empleador del pago de los haberes si el trabajador puso a disposición su fuerza de trabajo. Los únicos casos en que el empleador no está obligado a pagar la remuneración correspondiente, se dan cuando el contrato de trabajo se encuentra suspendido en dichos efectos, como por ejemplo en el caso de las licencias sin goces de haberes, o estuviese suspendido sin goce de haberes en virtud de una falta disciplinaria, o hubiese agotado la licencia por enfermedad inculpable y estuviere en el período de reserva del puesto, entre otros. Ahora bien, identificar tiempo de trabajo exclusivamente con los días navegados, no tiene asidero legal alguno, ello implicaría por ejemplo que no se considerara tiempo de trabajo cuando el trabajador usufructúa su licencia anual, o una licencia por enfermedad inculpable, o cuando hace uso de un franco compensatorio. Observo en los recibos de haberes acompañados que H. ha*

cobrado francos compensatorios, vacaciones, y en algunos períodos el salario "básico" al no tener días navegados en algunos meses, lo que reafirma que el accionante, estuviera navegando o no, percibía de su empleador remuneraciones. Justamente ello es lo que diferencia a un personal de relevo o eventual, del personal efectivo. ***En síntesis, no estando acreditado que en los períodos reclamados, el contrato de trabajo de H. se haya encontrado suspendido, no existe causa alguna para no considerar que durante los mismos ha puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, y consecuentemente el contrato de trabajo se encontraba vigente y tiene que considerarse como tiempo trabajado a todos sus efectos****" (La negrita me pertenece) (fs. 21 vta. último párr. /fs. 22 tercer párr. y vta.).*

Advierto —primeramente— que no existe violación al principio de congruencia en tanto el actor solicitó en su escrito de inicio la correcta liquidación del sueldo anual complementario por los períodos demandados, invocando los arts. 121 y 122 de la LCT (con la modificación pertinente llevada adelante por la Ley 27.073) y la Ley 23.041, con más su decreto reglamentario. Ello motivó, por tanto, que el cuestionamiento sobre la liquidación del SAC sea respondida por la empresa, quien también dio su versión de los hechos, citó el Decreto 1078/84, y defendió su interpretación de las normas jurídicas aplicables, controvirtiendo la pretensión de la parte actora. Consecuentemente, ello fue tratado por la Jueza en su sentencia, dándole la razón al accionante.

Para ello, basta señalar que el Superior Tribunal provincial y la Corte Nacional han aclarado que el principio de congruencia impone a los Jueces y Tribunales decidir de conformidad con los hechos y pretensiones deducidas (arts. 34, inc. 4° y 163, inc. 6° del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), limitación infranqueable en el terreno fáctico (congruencia objetiva), pero que no rige en el plano jurídico donde la fundamentación en derecho o la calificación jurídica efectuada por los litigantes no resulta vinculante para el Tribunal, a quien, en todos los casos, le corresponde "decir el derecho" (*iuris dictio* o jurisdicción) de conformidad con la atribución *iura curia novit* (conf. STJCh, SD N° 28/SCA/2021, con cita a Fallos: 337:1142).

Seguidamente, cabe señalar que contra los fundamentos expuestos en la sentencia recurrida, la apelante insiste en su defensa argumentando que, según la interpretación literal del Decreto N° 1078/84, debe considerarse el "tiempo trabajado" por el actor, distinción que, a su juicio, difiere del concepto de "tiempo de servicio" mencionado en la resolución impugnada.

Sin embargo, bajo estas premisas, resulta claro que la posición de la apelante se limita a sostener su particular y exclusivo interés subjetivo. Dado que pretende así la aplicación del Decreto N° 1078/84 –según su interpretación– sin confrontar de manera efectiva los fundamentos de la sentencia recurrida.

Por tanto, la contradicción en el agravio es patente, en tanto primero señala que la interpretación del "tiempo trabajado" no formó parte de la *litis* y fue su parte quien incorporó dicha interpretación al momento de contestar demanda y por otra parte, carecen de sustento jurídico los argumentos expuestos en su queja, en tanto nada dice respecto los argumentos dirimentes sostenidos por la Magistrada de grado, estos son: (i) que de los recibos del actor surge que el Sr. H. ingresó bajo la dependencia de la accionada en fecha 29/05/1999 y percibió haberes por parte de A. todos los meses que integran los semestres reclamados, sin usufructuar licencia sin goce de haberes; (ii) que no corresponde asimilar el tiempo efectivamente trabajado con los días de navegación, de conformidad al art. 21 y 103 LCT, en tanto la efectiva prestación de servicios no releva al empleador del pago de los haberes si el trabajador puso a disposición su fuerza de trabajo. Asimismo, la Magistrada destacó que no se acreditó que, en los períodos reclamados, el contrato de trabajo de H. hubiera estado suspendido, por lo que no existe razón alguna para no considerar que en dichos períodos el trabajador puso su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Por último, agregó que se encuentra acreditado que el trabajador cobró francos compensatorios, vacaciones y en algunos períodos el salario "básico", al no tener días navegados en algunos meses, lo que reafirma que el trabajador, estuviera o no navegando, percibía de su empleador remuneraciones, lo que lo diferencia de un personal de relevo o eventual (conf. fs. 22, último párrafo).

Sin perjuicio de ello, carece de asidero lo sostenido por la apelante en cuanto busca que se determine el SAC de manera proporcional a los días efectivamente trabajados durante la temporada de embarque. Ello en tanto dicha interpretación contraría lo establecido en el art. 103 de la LCT –tal como lo sostuvo la Magistrada– que define el concepto de remuneración, destacando que el trabajador tiene derecho a la misma por el solo hecho de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no haya prestado servicios.

Así, se ha sostenido que: "el salario desde el punto de vista jurídico laboral, es el pago al que el trabajador tiene derecho con motivo de la prestación de su trabajo o, aunque no preste tareas, si se pone a disposición del empleador y éste no lo ocupa o si la ausencia de prestación efectiva se encuentra especialmente protegida por la ley…" (Ackerman, Mario E.,director, Sforsini, María Isable, coordinadora, en "Ley de Contrato de Trabajo,comentada", ed. RubinzalCulzoni, año 2016, T. II, pág. 12 y 13).

Asimismo, esta Cámara ha señalado que en la caracterización jurídica del salario hay supuestos en los que la prestación resulta imposible sin culpa del trabajador y media una disposición de la ley que obliga al pago de los salarios, por ejemplo, los casos de enfermedad (art. 208 LCT), de incapacidad temporaria (art. 13 Ley24.557), los días en que el empleador decide no trabajar o si el empleado no lo hace en días de festividades

religiosas, del período de vacaciones o de los días feriados, "*en todas estas circunstancias, resulta más completa la comprensión de la naturaleza salarial de la prestación y sostengo con D., R. G., K. y J. L., que la contraprestación del trabajador es ofrecida dentro de un esquema fáctico y legal que comprende interrupciones previsibles (normales) y a veces necesarias; el salario por disposición legal cubre unas y otras, y se mantiene su pago pese a que no haya trabajo ofrecido ni siquiera posible*" (Voto de la Dra. Sporturno en la SDL 28/2024, Sala A, con cita de: Juan Carlos Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", 1era. edición, Ed. Erreius, 2018, tomo II, pág. 1125).

La Ley 23.041 dispone que el sueldo anual complementario "…será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año". En el artículo 1º del decreto reglamentario 1078/84, a su vez, se dispone que ese 50% se calculará en forma proporcional al tiempo laborado en cada semestre. Y, el artículo 3º del mismo decreto reglamentario aclara que ese cálculo deberá efectuarse sobre el "total de las retribuciones que corresponde computar, de acuerdo a las disposiciones en vigor, para la liquidación del sueldo anual complementario".

Entonces, se trata de un salario complementario que el empleador debe pagar a todo trabajador en relación de dependencia, independientemente de la modalidad de la contratación y las épocas del año. Este salario se abona en determinadas épocas y adquiere el carácter de "salario diferido". Esta retribución accesoria depende del salario principal. Como señala Rodríguez Manci, es un salario que se calcula sobre otro salario: "...a medida que se gana éste, también se devenga aquél, solo que su pago queda diferido para los momentos que prevé el artículo 122..." Conforme a las normas citadas *ut supra*, este salario se calcula de manera proporcional al "tiempo laborado en cada semestre", entendiéndose como aquellos períodos en los que se tiene derecho a retribución, independientemente de que haya existido o no una efectiva prestación laboral. En efecto, para abonar este salario, deben considerarse no solo los períodos en los que el dependiente prestó efectivamente servicios, sino también aquellos en los que ofreció prestarlos o se encontró eximido de hacerlo, siempre que tuviera derecho a percibir remuneración durante esos períodos (por ejemplo, si el trabajador se encuentra de licencia por enfermedad, conforme al artículo 208 de la LCT, o durante su licencia anual ordinaria). En cambio, cuando el dependiente goza de una licencia que no genera derecho al cobro de salarios (por ejemplo, en el período de reserva del puesto de trabajo -artículo 211- o en el período de excedencia -artículo 183-), o cuando la trabajadora percibe la asignación por maternidad (artículo 177, 2° párrafo), que no tiene carácter salarial, corresponde excluir esos períodos del cálculo del sueldo anual complementario. En cuanto a los conceptos computables para el cálculo de este salario diferido, el principio general establece que debe tenerse en consideración toda

remuneración que el empleado perciba como consecuencia del contrato de trabajo, ya sea en dinero o en especie, e incluye remuneraciones fijas, variables, adicionales remuneratorios, entre otros (conf. Ley de Contrato de Trabajo, Segunda Edición Actualizada, Tomo II, Raul H. Ojeda, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2011, pág. 244).

En los presentes autos, tengo por acreditado mediante los recibos de haberes que el trabajador H. percibió remuneraciones durante todo el semestre, derivadas de una relación laboral que data desde el 29/05/1999, independientemente de los días en que efectivamente el trabajador se embarcó. Dado que lo verdaderamente dirimente es que, tal como lo sostuvo la sentenciante, el trabajador se mantuvo a disposición de la empleadora percibiendo un salario básico de manera continua, sin usufructuar licencia sin goce de haberes.

De allí se desprende que el cálculo del sueldo anual complementario debe realizarse tomando como referencia el 50% de la mayor remuneración mensual percibida durante el semestre. En este sentido, la jurisprudencia ha sido constante al sostener que la disposición del trabajador y el goce de haberes son suficientes para considerar el tiempo como laborado, más allá de la efectiva prestación de tareas.

Por lo tanto, al no encontrarnos ante un contrato de trabajo suspendido, ni obra acreditado licencia sin goce de haberes, ni estamos ante un trabajador que hubiera desempeñado tareas de manera discontinua o eventual, no cabe duda de que corresponde tomar el 50% de la mejor remuneración percibida durante el semestre, tal como lo establece la normativa aplicable.

Respecto a lo argumentado por la recurrente, quien pretende poner énfasis en las diferentes categorías consignadas en el informe contable (N: Navegación, NP: Navegación Pilotaje, DB: Día Básico, F: Franco Compensatorio, V: Vacaciones), alegando que el “salario básico” fue abonado sin contraprestación laboral efectiva, y basándose en la declaración de los testigos para sostener que el trabajador no se encontraba a disposición, no resulta convincente. Tal como correctamente señaló el perito, el concepto de “tiempo trabajado”, conforme al Decreto 1078/84, incluye no solo los días de prestación efectiva de servicios, sino también aquellos en los que el trabajador estuvo a disposición de la empleadora o eximido de prestar tareas con goce de haberes. El mismo perito dejó clara su disconformidad con el enfoque que la parte recurrente pretende dar a la expresión “días navegados” (ver pericia, contestación de los puntos periciales ofrecidos por la demandada, punto 4).

A lo expuesto cabe agregar que, de la escucha de los testimonios de C. y A., aunque se refieran a la inexistencia de obligaciones del trabajador fuera de los días de navegación, ambos testigos corroboran que el trabajador se encontraba bajo una relación de

dependencia percibiendo una remuneración básica, situación que también quedó acreditada mediante los recibos de haberes y la pericia contable producida en estos autos.

Por todo lo anterior, propicio al Acuerdo confirmar la sentencia que hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas por el trabajador en concepto del SAC, ya que se ajusta a las previsiones del Decreto 1078/84, considerando que el "tiempo trabajado" abarca también los días en que el trabajador estuvo a disposición de la empleadora y percibió su remuneración, independientemente de la efectiva prestación de tareas. Así lo voto.

2.2- Multa por temeridad y malicia (art. 275 LCT).

2.2.1. En el presente agravio la actora cuestiona el rechazo de la imposición de la multa prevista por el art. 275 LCT. En síntesis, sostiene que, a pesar de que la Magistrada admitió las diferencias salariales reclamadas, rechazó indebidamente la sanción, al considerar que la defensa de la accionada era "nueva", cuando en realidad existían al menos cuatro sentencias anteriores que refutaban dicha postura. Destaca varios fallos previos, como los casos "L., J. c/ A. S.A." y "C., D. c/ A. S.A.", en los que se emitieron decisiones contrarias a la defensa expuesta por A. S.A. Finalmente, argumenta que la conducta de la demandada fue maliciosa, ya que persistió en una estrategia defensiva previamente desestimada, buscando dilatar los litigios y devaluar el crédito de los trabajadores. Por ello, solicita la aplicación de la sanción por temeridad y malicia, con el objetivo de disuadir futuros abusos procesales.

2.2.2. La Jueza de primera instancia resolvió desestimar la multa del art. 275 LCT. En sus fundamentos señaló que la defensa presentada por la accionada en mayo de 2023, no había sido planteada anteriormente. Explicó que en los casos donde se aplicó la sanción prevista en el artículo 275 de la LCT, la demandada había basado su defensa en la Disposición 36 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), insistiendo en la aplicación de dicho acto para el cálculo del Sueldo Anual Complementario (SAC), a pesar de que existían numerosos precedentes que refutaban dicha interpretación. Esta conducta obligaba a litigar sabiendo la falta de fundamento y postergaba la percepción de los créditos. Además, la Magistrada señaló que el nuevo argumento esgrimido por la recurrente fue presentado al expresar agravios, siendo desestimado en la resolución del recurso de apelación por haber sido un capítulo no propuesto, cita jurisprudencia de esta Cámara de Apelaciones. Finalmente, concluyó que, *"En consecuencia, entiendo que en estas circunstancias, y toda vez que hasta el momento en que A. SA contestara la presente acción, no se contaba con planteos similares resueltos y firmes respecto a la liquidación del SAC tomando exclusivamente en consideración los días en que el trabajador estuviera embarcado, - planteo cuyo rechazo y consecuente conocimiento de su incorrección, recién se declarara en esta instancia mediante la SD N° 206/2023 dictada en los autos "R., O. Z. c/ A. S. A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley" en fecha 19/10/2023 y confirmada*

por la Sala A de la CATw mediante SDL N° 28/2024 de fecha 15/04/2024, criterio que reafirmó dicha Sala en la SDL 42/2024 de fecha 03/07/2024- no corresponde la aplicación del instituto, la cual entiendo es restrictiva".

2.2.3. En primer lugar, considero oportuno señalar que la temeridad consiste en la conducta de la parte que deduce pretensiones o defensas cuya injusticia o falta de fundamento no puede ignorar, de acuerdo con una mínima pauta de razonabilidad. Se configura, por lo tanto, frente a la conciencia de la propia sinrazón. Por su parte, la malicia es la conducta procesal que se manifiesta mediante la formulación de peticiones exclusivamente destinadas a obstruir el normal desenvolvimiento del proceso o a retardar su decisión (conf. esta Sala, SDL N° 12/2017, con cita a Palacio, Lino Enrique, "Derecho Procesal Civil", Abeledo-Perrot, 1970, T. III, págs. 51 y 52, respectivamente).

Para su aplicación, no basta el elemento objetivo de la pretensión o defensa que a la postre no prosperan, sino la acreditación cabal del elemento subjetivo de la deliberada actitud que la normativa sanciona. Por tanto, su sanción debe ser analizada y aplicada con carácter restrictivo, dado que está en juego la garantía constitucional del derecho de defensa en juicio. Los jueces deben ser sumamente cautelosos y prudentes en la apreciación de las circunstancias que pueden dar lugar a su aplicación, pues no cualquier supuesto de falta de razón es indicio de temeridad. Una aplicación laxa del instituto haría que la promoción de demandas y la articulación de defensas pudieran verse comprometidas, con afectación del derecho de defensa (esta Sala, SDC N° 51/1998; SDL N° 75/2008; SDL N° 40/2019, entre muchas otras).

En definitiva, en palabras del Superior Tribunal provincial, es uno de los medios técnicos ideados por el legislador para favorecer la situación del acreedor laboral y combatir situaciones en que la parte empresaria incurre en conductas reñidas con los postulados de lealtad y buena fe que deben reinar en todo litigio de orden laboral, ya que el proceso moderno se sustenta en el principio de probidad, según el cual debe producirse un leal y honorable debate procesal tendiente a esclarecer la verdad de los hechos y la correcta determinación del derecho (conf. STJCh, SD N° 11/2003).

La temeridad y malicia se trata de patrones axiológicos o estándares jurídicos de los cuales deben valerse los jueces para determinar el límite hasta donde se entiende la conducta lícita de las partes y comienza la que cabe estimar reñida con el deber de lealtad y probidad. El artículo, sin embargo, no ha formulado ninguna distinción entre ambos vocablos, en cuanto a sus efectos jurídicos, por lo que debe considerarse que ello configura cualquier forma de violación del deber de lealtad, probidad y buena fe que las partes deben observar en el proceso y que el Juez está obligado a prevenir y sancionar (conf. CAE, SDL N° 29/2018, con cita a Etala, "Contrato de Trabajo" 6° edición págs. 360/361).

En este caso, las conductas imputadas a A. S.A. por parte de la actora en su escrito inicial son suficientes y justifican la imposición de la sanción correspondiente (ver demanda, fs. 03 vta. último párr./ fs.04).

La actitud de la demandada, previa al proceso, demuestra un claro incumplimiento de sus deberes como empleador, ya que, a pesar de tener pleno conocimiento de cómo debía liquidar el SAC conforme a los criterios establecidos por la ley y por resolución judicial anterior, en donde intervino la misma parte actora, optó por no hacerlo adecuadamente.

Nótese, que la empresa contaba con un pronunciamiento judicial previo en el que habían resuelto el mismo reclamo de diferencias salariales del SAC efectuada por el mismo trabajador, H., confirmados por esta Cámara de Apelaciones en la sentencia SDL 21/2023. Sin embargo, la demandada desatendió este antecedente, evidenciando así una actitud reprochable en términos de buena fe contractual y procesal.

En dicho antecedente, la Magistrada de grado, mediante resolutorio de fecha 12/10/2022, dispuso: *"No estando negadas por la accionada la existencia de sucesivos contratos de ajuste ni la fecha de ingreso del accionante a las órdenes de A. S.A. (29/05/1999), la proporcionalidad que señala el Decreto 1078/84 y que, claramente se dirige a aquellos casos en que en un semestre se haya trabajado menos de los seis meses del período,* ***no se aplica al caso de autos, en que el trabajador viene desempeñándose bajo las órdenes de la accionada y a disposición de la misma a los fines de embarcar cada vez que a tal fin se lo convoque****. Vale decir, más allá de la cantidad de días navegados o no, el trabajador siempre estuvo unido a la accionada y a su disposición, aún los días que eventualmente no se encontraba embarcado, ya sea gozando de francos, vacaciones, enfermedades inculpables o sin navegar"* (la negrita me pertenece).

En consecuencia, se advierte que la demandada no sólo mantuvo una postura obstruccionista, sino que también presentó una defensa claramente improponible, insistiendo en la aplicación del Decreto N° 1078/84 –basada en una novedosa interpretación– para justificar un cálculo del SAC basado en los días efectivamente trabajados durante los períodos de pesca.

Además, tengo por acreditado que la demandada actuó con plena conciencia de la falta de fundamento en su posición jurídica, evidenciada no solo por su omisión en liquidar correctamente el SAC, sino también por su insistencia en una defensa –si bien planteada con otros argumentos– que demuestra la propia sinrazón de sus argumentos. Este comportamiento revela una clara intención de obtener un beneficio económico indebido a costa del trabajador, dilatando el proceso judicial con argumentos que sabía carecían de validez legal. Así, A. S.A., al persistir en oponerse a la pretensión del actor y forzar la apertura de la etapa probatoria, incumplió el deber de buena fe que debe regir en toda relación laboral y mostró una actitud negligente e indiferente al desatender tanto los

derechos del trabajador como los pronunciamientos judiciales que establecían criterios claros sobre la materia.

A ello cabe agregar que resulta fundamental valorar la situación particular del trabajador H., quien se vio nuevamente compelido a iniciar una acción judicial y, por otra parte, también cabe tener presente que la propia demandada es quien argumenta que no estamos ante una “defensa nueva” (fs. 40, cuarto párrafo). Esto se basa en que su defensa principal, reiterada en diferentes expedientes, ha girado en torno a la Disposición N° 36 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y la referencia a los artículos 1 y 2 del Decreto N° 1078/84. Sin embargo, en caso, el recurrente, al momento de contestar demanda, introduce una interpretación respecto de la última normativa citada, sosteniendo que la modalidad de prestación laboral habitual en el personal embarcado en buques fresqueros exigiría que el cálculo del SAC se realice de manera proporcional a los días efectivamente trabajados durante los períodos en que se permite la actividad pesquera.

Entonces, mal puede sostenerse que la conducta de la demandada responde a una legítima defensa de sus intereses económicos, cuando su actuación ha generado una dilación innecesaria en el proceso e infringido los derechos del trabajador a recibir el SAC correspondiente de manera oportuna.

En consecuencia, este comportamiento sugiere una intención deliberada de evadir responsabilidades y perpetuar una situación de ventaja económica a expensas de los derechos del empleado, lo que resulta inaceptable en el ámbito del derecho laboral. Ello, más aun, considerando que el accionar de la demandada en este caso no fue diferente a las diversas causas tramitadas en primera instancia y confirmadas en esta sede.

Es atinado destacar, entonces, en relación a la tenaz actitud del recurrente de insistir con argumentos y defensas que ya han sido largamente desechadas por los Tribunales locales, que existe una conveniencia de seguir los criterios asentados jurisprudencialmente siempre y cuando las circunstancias pormenorizadas de los pleitos sean semejantes y no difieran fundamentalmente en su plataforma fáctica. Por el contrario, el apartamiento de esos lineamientos puede darse solo cuando se brinden nuevos argumentos, no considerados en su momento o demuestren que en el caso particular no podría ser aplicable, todo lo cual aquí sucedió (conf. STJCh, SI N° 54/SER/2018; CAT, Sala A, SDL N° 36/2016, con cita a Fallos: 212:51; 212:160; 303:1770; y, 307:1094 respectivamente).

En virtud de lo expuesto y teniendo en cuenta la conducta temeraria de A. S.A., propongo al acuerdo admitir el agravio expuesto y aplicar la multa prevista en el artículo 275 de la LCT. Por lo tanto, condenar a la demandada al pago de dos veces y media la tasa establecida por el B. del C. S.A. para sus operaciones generales, desde el momento en que cada suma se considere adeudada y hasta que se realice el pago efectivo.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. En consecuencia, por los fundamentos dados, propicio al Acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado, para hacer lugar a la multa contemplada en el art. 275 LCT por temeridad y malicia, condenando a abonar dos veces y media la tasa que fije el B. del C. S.A. para sus operaciones generales vencidas desde que cada suma fuere debida y hasta su efectivo pago, manteniéndose la confirmación en todo lo demás que fue objeto de agravios.

3.2. Dado que la revocatoria parcial no modifica la condición de vencedor y vencido entre las partes, ni afecta los emolumentos regulados previamente -los cuales se ajustarán automáticamente al cambiar la base económica al estar expresados en porcentajes-, no resulta aplicable la readecuación contemplada en el art. 282 del CPCC.

3.3. Respecto a las costas de esta sede, se imponen a la demandada vencida (conforme al artículo 73 del CPCC).

3.4. En relación con los honorarios por las tareas realizadas en la Alzada, y atendiendo al resultado del pleito, así como a la extensión y mérito de los trabajos, considero razonable establecer los honorarios del letrado apoderado de la actora, Dr. D. M. Z., en un 7,35%, y los del letrado apoderado de la demandada, Dr. L. N., en un 2,8%. En ambos casos, estos porcentajes se aplicarán sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de la sentencia, más el IVA correspondiente (conforme a los artículos 5, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII Nº 4; leyes 23.349 y 23.871).

En virtud de lo expuesto, en relación con la primera cuestión, voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto manifestó:

La claridad de la reseña que efectuara el Sr. Magistrado antes sufragante respecto de la sentencia de fs. 20/23 (S.D. N° 189/2024) y su aclaratoria de fs. 24/26 vta. (SI 200/2024), así como de la expresión de agravios que vertiera la actora recurrente mediante ID 1625243 (fs. 31/36), y por otra parte, la demandada recurrente mediante escrito ID 1631349 a fs. 38/41, y de la contestación de la accionante mediante ID 1636745 de fs. 43/46, me eximen de realizar nuevamente dicho relato, por lo que remito a la misma en homenaje a la brevedad.-

I.- Seguiré el mismo orden de tratamiento que el expuesto por el Dr. Walter, el cual, por lo demás responde a la lógica en el examen de los agravios.1) Procedencia de las diferencias salariales del SAC.

Antes de ingresar al tratamiento de la cuestión planteada por la parte demandada, considero que resulta importante señalar que, en diversas oportunidades, esta Sala en SDL 21/2023, SDL 14/2023, SDL 11/2023, SDL 7/2023, SDL 6/2023, SDL 37/2023, SDL 52/2023 ha declarado desiertos los agravios referidos a la interpretación del Decreto N° 1078 /84 por no haber sido debidamente planteados ni debatidos en primera instancia, tal

como exige el artículo 280 del CPCC. Sin embargo, en este caso, la recurrente formuló la cuestión pertinente en la instancia de grado, aunque su planteo fue rechazado.

De allí, advierto desde ya que las afirmaciones de la apelante respecto a que la jueza de primera instancia introdujo una cuestión ajena al conflicto entre las partes, en relación con la interpretación del concepto de "tiempo de servicio" o "tiempo trabajado" (ver expresión de agravios, fs. 39 vta., primer y segundo párrafos, y fs. 41, segundo y tercer párrafos), carecen de sustento. De hecho, fue la propia apelante quien planteó dicha cuestión en su escrito de contestación de demanda, al sostener que el haber debía liquidarse proporcionalmente al tiempo trabajado, contemplando las distintas situaciones en las que el trabajador no se desempeñó durante todo el semestre o cumplió prestaciones discontinuas (ver acápite Hechos, fs. 13 vta. y fs. 14). Es así que dado que la demandada adujo como defensa la aplicación del decreto 1078/84, su interpretación por parte de la sentenciante, lejos de constituir la introducción de un hecho no alegado, importa la aplicación del derecho, respecto de lo cual rige el principio *iura novit curia*, independientemente de la normativa o interpretación invocadas por las partes. Este planteo, por lo tanto, no requiere de un análisis más profundo.

Señalado lo anterior, cabe decir que la magistrada comenzó por indicar que la cuestión a resolver en las presentes actuaciones consistía en determinar si la demandada liquidó correctamente el sueldo anual complementario (SAC) correspondiente a los períodos reclamados. Concretamente, si el aguinaldo debía calcularse conforme a lo dispuesto por la Ley 23.041, como sostiene el accionante, o de acuerdo a la interpretación alegada por la demandada del Decreto 1078/84.

A fines de evitar repeticiones innecesarias me remito a la transcripción efectuada por el colega prevotante de los considerandos efectuados por la *a quo*.

Contra dicho razonamiento, la recurrente insiste en su defensa alegando que, según la literalidad del Decreto N° 1078/84, debe considerarse el "tiempo trabajado" por el actor, lo cual, sostiene, difiere del concepto de "tiempo de servicio" al que hace referencia la resolución en crisis.

En ese sentido, la defensa de la parte demandada se apoya en la interpretación del artículo 1 del mencionado decreto, el cual establece que *"La liquidación del Sueldo Anual Complementario, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1º de la ley 23.041, será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables".*

Bajo tales premisas, no cabe más que concluir –al igual que lo señala el Dr.Walter– que la postura de la recurrente pone en la palestra que, en verdad, lejos de aportar un verdadero agravio, sólo se remite a postular su mero deseo, atenido a su particular y exclusivo interés subjetivo, pretendiendo que se aplique el Decreto N° 1078/84 sin cuestionar los

fundamentos de la magistrada que radican en que el trabajador siempre estuvo unido a la accionada y a su disposición, aún los días que eventualmente no se encontraba embarcado, ya sea gozando de francos compensatorios, vacaciones, y en algunos períodos percibiendo el salario "básico", al no tener días navegados en algunos meses, lo que reafirma que el accionante, estuviera navegando o no, percibía de su empleador remuneraciones. También señaló que no se acreditó que en los períodos reclamados el contrato de trabajo de H. se haya encontrado suspendido, por lo que no existe causa alguna para no considerar que durante los mismos haya puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Asimismo, estuvo a los recibos del actor, que surge que el Sr. H. ingresó bajo la dependencia de la accionada en fecha 29/05/1999 y el trabajador percibió haberes por parte de A. todos los meses que integran los semestres reclamados, sin usufructuar licencia sin goce de haberes; que no corresponde asimilar el tiempo efectivamente trabajado con los días de navegación, de conformidad el art. 21 y 103 LCT, en tanto la efectiva prestación de servicios no releva al empleador del pago de los haberes si el trabajador puso a disposición su fuerza de trabajo.

Sin perjuicio de ello, ya me había expedido con anterioridad sobre este tópico (ver CANE, Sala "B", SDL Nº 41/08), señalando que la primer fuente de interpretación es la letra de la ley y el art. 1 de la ley 23041 es claro cuando dispone: *"El sueldo anual complementario en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado,* ***será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año****"(la negrita me pertenece).* Este artículo no menciona en ningún momento la "remuneración normal y habitual", lo cual es una diferencia relevante respecto a lo que establece el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Pero amén de ello, en interpretación del mentado art. 245, el máximo tribunal provincial tuvo ocasión de fijar postura a través del recurso de casación. En efecto en la causa "R., D. A. c/ I. de A. S.A. s/ cobro de pesos. laboral" (STJCH, SER Nº 01/06 del 14/02/01), con voto de los Dres. Pasutti y Royer, se decidió que el texto de la norma alude a la "mejor" remuneración y no a promedio alguno, siendo dicho término unívoco, no pudiendo ser reemplazado -interpretación mediante- por el sentenciante. También se consideró que al hacerse referencia a la "mejor remuneración", la norma está partiendo de la premisa de la variabilidad, aludiendo los conceptos de normalidad y habitualidad a los distintos rubros remuneratorios. Y citan jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo a fin de concluir que debe tomarse la mejor remuneración en el período respectivo y no el promedio de las mismas.-

Es así que siendo la mencionada la doctrina que el Superior Tribunal de la Provincia ha sentado en punto al análisis del art. 245 de la LCT que alude a los conceptos de normalidad y habitualidad, con mayor razón se impone dicha solución tratándose del examen del texto de la ley 23041.

Por lo demás, con relación a la "contradicción" entre el art. 121 de la LCT y la ley 23041 se ha entendido que tenemos por un lado el sistema que integra el texto de la LCT basado en la sumatoria de todas las remuneraciones devengadas en el semestre respectivo y su posterior división por el coeficiente "12", no siendo objeto de derogación expresa por parte de la ley 23041.

Por el otro lado contamos con el sistema de esta última ley conforme a cuyos términos se establece la liquidación del aguinaldo en base a la "mejor remuneración" devengada en cada período semestral. El decreto reglamentario 1078/84 pretendió aclarar los alcances de la ley 23041 sin mayor éxito. Es que la norma reglamentaria establece que la liquidación del SAC debe ser *proporcional al tiempo trabajado,* añadiendo en el art. 3 que el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada semestre debe efectuarse sobre el total de las retribuciones que corresponde computar para la liquidación del SAC *"...de acuerdo con las disposiciones en vigor...".* (conf. Del Bono, Carlos M., en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley, 2007, Tº III, págs. 373/374).-

Como solución a dicha "contradicción" normativa, se consideró que lo único que la ley 23041 ha alterado con relación al régimen de la LCT es la "base de cálculo" del sueldo anual complementario, ya que sigue vigente la conceptualización del aguinaldo como la doceava parte de las remuneraciones registradas en el semestre respectivo, tal como lo confirman las previsiones contenidas en el decreto 1078/84 al reiterar el criterio de la *"proporcionalidad"* en la liquidación del SAC. La diferencia está en que mientras el régimen de la LCT imponía la "sumatoria" de todos y cada uno de los períodos mensuales respectivos, el de la ley 23041 limita el cálculo a la base conformada por la "mejor remuneración" mensual devengada en el semestre respectivo (conf. Del Bono, op. cit., ídem, págs. 374/375).

De allí, cabe señalar que el argumento de la recurrente, según el cual la expresión "tiempo trabajado" del Decreto 1078/84 se refiere únicamente a los días de efectiva prestación de servicios, resulta infundado. Dado que como referí anteriormente corresponde considerar como base de cálculo la mejor remuneración mensual devengada en el semestre respectivo.

En consonancia con lo antes señalado y tal como lo sostuvo recientemente la Sala A de esta Cámara (SDL 28/2024), dicha interpretación contradice abiertamente el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece: *"A los fines de esta ley, se entiende*

por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél". En tanto, la expresión "tiempo trabajado" contenida en el artículo 1° del Decreto 1078/84 refiere indudablemente al período por el cual se extendió el contrato de trabajo y no a los días de efectiva prestación de servicios. Asimismo, allí se sostuvo que "Esta conclusión se basa no sólo en la interpretación literal del artículo, sino en la inteligencia adoptada por la LCT respecto del cómputo del tiempo a los efectos del cálculo proporcional de otros institutos, como la remuneración (art. 103, 2º párrafo de la LCT) y las vacaciones (art. 152 de la LCT). Consecuentemente, en tal contexto se debería computar como "tiempo trabajado": los días efectivamente trabajados, los feriados en que el trabajador normalmente debiera prestar servicios, los días en que no haya trabajado por haber estado gozando una licencia establecida por ley o convenio colectivo, los días que no haya prestado tareas por causas que le sean inimputables -por ejemplo, en caso de suspensiones por causas económicas- (Chiti, Stella Maris, "Acerca del Sueldo Anual Complementario", publicado en: "Impulso Profesional", 2014-10, 45, e "Impulso Profesional", 2015-10, 27, TR LALEY AR/DOC/1729/2014). En idéntico sentido se ha dicho que la expresión "tiempo trabajado" empleada por el artículo 1º del Decreto 1078/84, debe interpretarse como inclusiva del período en el que el trabajador prestó servicios, ofreció prestarlos o se encontró eximido de hacerlo, y siempre que hubiera devengado remuneración (Userpater, Mirta N., "El aguinaldo", TR LALEY AR/DOC/4772/2011).

Por consiguiente, carece de asidero lo manifestado por el recurrente en cuanto a que los testigos A. C. y M. A. señalaron que la modalidad de la prestación laboral del actor es común al personal embarcado de buques fresqueros y que los trabajadores prestan servicios únicamente en las épocas en las cuales se autoriza la pesca, como así también que no existían obligaciones del trabajador para con la demandada cuando no se navegaba (ver expresión de agravios, fs. 40, cuarto párrafo). En efecto, de la escucha de la prueba testimonial realizada mediante el sistema Webex, ambos testigos acreditan que el trabajador, durante el tiempo en el cual no cumplía temporada de navegación, continuaba bajo relación de dependencia con la demandada, percibiendo una remuneración básica, situación que ha sido corroborada tanto en los recibos de haberes como en la pericia contable realizada por el Cdor. G. O. (ID 1322785).

Sobre este último punto, resulta relevante señalar que el perito contador señaló que el concepto de "tiempo trabajado", conforme al Decreto 1078/84, incluye no sólo los días de prestación efectiva de servicios sino también aquellos en los cuales el trabajador se encontraba a disposición de la empleadora o estaba eximido de prestar tareas con goce de

haberes y dejó asentada su disconformidad con el criterio planteado por la demandada respecto al “tiempo trabajado ” (ver respuesta del perito a los puntos periciales ofrecidos por la demandada, punto 2 y 4).

En consecuencia, la base de cálculo fue correctamente adoptada por la sentenciante de grado, quien se ajustó a los recibos de haberes presentados, de los cuales surge que el Sr. H. ingresó bajo dependencia de la accionada el 29/05/1999, y que percibió haberes de A. de manera regular, sin haber usufructuado licencias sin goce de sueldo.

Por todo lo expuesto, considero que el SAC reconocido en la sentencia, basada en la pericia contable, resulta ajustada a derecho y no contradice las disposiciones del Decreto 1078/84. Esto se debe a que se consideró como “tiempo trabajado” no sólo los días efectivamente laborados, sino también aquellos en los que el actor estuvo a disposición de la empleadora o eximido de hacerlo por haber gozado de franco semanal o licencias con goce de haberes.

Por lo antes expuesto, también propongo al acuerdo rechazar el presente agravio.

2) Rechazo de la sanción del art. 275 de la LCT.

La actora plantea como único agravio el rechazo de la sanción prevista en el artículo 275 de la LCT. Sostiene que esta negativa es errónea, ya que A. S.A. contaba con precedentes firmes en su contra al momento de contestar la demanda respecto de la manera de liquidar el SAC. Considera que la sentenciante debió aplicar la sanción, ya que la empresa insistió en una defensa maliciosa con el fin de prolongar el litigio y licuar los créditos de los trabajadores, ignorando fallos previos y actuando en perjuicio de sus derechos laborales.

Sobre este punto, la jueza de origen resolvió desestimar dicho rubro, al considerar que la defensa de la accionada expuesta en su escrito de contestación, presentada en mayo de 2023, no había sido previamente planteada.

En sus fundamentos, explicó que en los casos anteriores donde se aplicó el instituto del art. 275 de la LCT, fue debido a que la demandada basaba su defensa en la Disposición 36 del MTEySS, insistiendo en la aplicación de dicho acto para el cálculo del SAC, a pesar de la existencia de numerosos precedentes jurisprudenciales que indicaban la incorrección de tal postura, lo que obligaba a litigar sabiendo la falta de fundamento y postergaba la percepción de los créditos. Además, agregó que el argumento –novedoso– utilizado por la recurrente fue expuesto únicamente al momento de expresar agravios, por lo cual fue desestimado en la resolución del respectivo recurso de apelación. Y por último, señaló que *“En consecuencia, entiendo que en estas circunstancias, y toda vez que hasta el momento en que A. SA contestara la presente acción, no se contaba con planteos similares resueltos y firmes respecto a la liquidación del SAC tomando exclusivamente en consideración los días en que el trabajador estuviera embarcado, - planteo cuyo rechazo y consecuente*

conocimiento de su incorrección, recién se declarara en esta instancia mediante la SD N° 206/2023 dictada en los autos "R., O. Z. c/ A. S. A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley" en fecha 19/10/2023 y confirmada por la Sala A de la CATw mediante SDL N° 28/2024 de fecha 15/04/2024, criterio que reafirmó dicha Sala en la SDL 42/2024 de fecha 03/07/2024- no corresponde la aplicación del instituto, la cual entiendo es restrictiva."(ver fs. 26 y vta.).

Contra dicho argumento se queja el actor recurrente en tanto subraya que resulta evidente el accionar malicioso por parte de A. S.A. y que resulta adecuada la procedencia de la multa del art. 275 LCT.

Cabe señalar que el actor en su escrito inicial requirió la aplicación del art. 275 de la LC, basándose en que el accionar de la demandada demuestra su mala fe laboral ya que son pacíficos, reiterados y contundentes los fallos judiciales en su contra y continúa abonando de manera ilícita y errónea el SAC. En fundamento de ello citó jurisprudencia que demuestra el accionar del demandado contra los trabajadores (ver fs. 03 vta./04).

Preliminarmente, es útil señalar que me he expedido al respecto en el precedente de esta Sala "B" SDL Nº 09/10 del 07/04/10, entre otros, en el sentido de que la norma del art. 275 de la LCT sanciona con una multa relacionada con la tasa de interés, la conducta procesal temeraria o maliciosa del empleador que es derrotado, total o parcialmente, en una controversia con el trabajador.

El hecho reprobado por el artículo es la inconducta procesal, entendida como todo ardid tendiente, no a ejercer el lícito derecho de defensa en juicio, sino la realización, en el marco de una controversia judicial, de aquellos actos procesales que constituyen un ejercicio abusivo del mismo, con la finalidad de utilizar al proceso como una argucia y no como una oportunidad de defensa. Los tribunales, en general, han hecho una aplicación prudente y restrictiva del dispositivo, que roza el derecho de defensa en juicio amparado por la Constitución Nacional (conf. Foglia, Ricardo A., en Rodríguez Mancini-Barilaro: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Ed. La Ley, 2007, Tº IV, págs. 900/901).-

La norma no define qué es una conducta procesal temeraria o maliciosa, cuya conceptualización, de esta forma, ha quedado librado a la doctrina y jurisprudencia (conf. Foglia, op. cit., pág. 905); con todo el artículo comentado efectúa una enumeración ejemplificativa y no limitativa de algunas conductas que considera especialmente reprobables. Así se refieren los casos en que la víctima de un accidente de trabajo y como resultado del mismo tuviere necesidades más o menos perentorias provenientes de su estado, y el empleador asumiere durante el proceso una actitud obstruccionista o dilatoria; en igual situación se coloca al empleador que utilizare el proceso en forma obstruccionista o dilatoria con la finalidad de omitir los auxilios indispensables en tales casos; cuando sin fundamento y teniendo conciencia de la propia sinrazón, se cuestionare la existencia de la

relación laboral; cuando se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador; o se hiciesen valer actos obtenidos, abusando de la necesidad o inexperiencia del trabajador; o cuando se opusieren defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o derecho (conf. Foglia, op. cit., págs. 909/910). Asimismo para su aplicación son necesarios como requisitos conjuntos: 1) que el empleador haya perdido total o parcialmente el juicio, sea que haya asumido la posición de demandado, que es lo más frecuente, o de actor; 2) que durante el decurso del proceso haya procedido en forma temeraria o maliciosa, a cuyo fin se debe evaluar el complejo de circunstancias que hacen al comportamiento procesal del empleador vencido en la contienda, 3) que no se trate de un error de derecho, 4) que el juez declare temeraria y/o maliciosa la conducta procesal del empleador perdidoso, y 5) deben ser impuestas en la sentencia que resuelve el fondo de la cuestión (conf. Foglia, Ricardo A., op. cit., ídem, págs. 911/912).-

Asimismo, cabe apuntar que se consideró que "la temeridad se configura cuando el litigante sabe a ciencia cierta que no tiene razón valedera, y no obstante abusando de la jurisdicción, impone un proceso del que se ha de generar un daño a la otra parte", mientras que la malicia "implica un ocultamiento doloso y la articulación de defensas que manifiestamente tienden a dilatar la tramitación del proceso" (conf. CNAT., sala I, 25/4/96, LL Online, AR / JUR /46207 /2012).

Según parece desprenderse de este criterio, seguido por otros autores, la temeridad vendría a ser una actitud previa al proceso, o un comportamiento que se presenta en el momento constitutivo de la litis, mientras que la malicia remite a conductas obstruccionistas adoptadas en el transcurso del juicio, aunque la referencia al ocultamiento doloso contenida en la cita precedente dificulta distinguir entre la malicia inicial respecto de la malicia ulterior.

En la especie, a diferencia de lo sostenido por la magistrada de grado considero que el hecho que la demandada haya planteado una "defensa nueva", en tanto se apreciaba que A. S.A. insistía en la aplicación de la Disposición N° 36 del MTEySS, y en la especie, el demandado invocó la aplicación del Decreto N° 1078/84, en cuanto según su interpretación debía liquidarse el SAC conforme el tiempo efectivamente trabajado con los días de navegación, no resulta suficiente para no considerar que la demandada actuó con fines dilatorios a sabiendas de que carecía de razón valedera.

Como es de verse, la norma aludida se centra en resguardar el deber procesal de lealtad, probidad y buena fe. Bajo tales premisas, observo –al igual que el colega prevotante– que corresponde tener especial consideración a la situación en la que se encontraba el trabajador H. –trabajador que se vio obligado nuevamente a litigar– a fin de valorar la conducta asumida por el empleador en el proceso judicial.

Nótese que el propio demandado es el que sostiene que no se está ante una “defensa nueva” (fs. 40 cuarto párr.). Ello en tanto su defensa principal y reiterada en diversas causas ha sido la Disposición N° 36 del MTEySS y la cita de los art. 1 y del Decreto 1078/84, y no obstante ello, en la especie el recurrente incorporó una nueva interpretación a la última normativa citada centrada en la modalidad de prestación laboral que es común en el personal embarcado en buques fresqueros, que según su entender exigiría que el SAC se calcule de manera proporcional por la cantidad de días efectivamente laborados en las épocas en las cuales se autoriza la pesca.

Asimismo, cabe agregar que tengo presente lo señalado por el Dr. Walter, quien observó que, en un antecedente con el mismo actor en otra causa basada en hechos idénticos a los que originan el presente proceso, se hizo lugar al reclamo del SAC, resolución que fue confirmada por esta Cámara de Apelaciones, Sala B, mediante la Sentencia Definitiva Laboral N° 21/2023.

En consecuencia, la empresa demandada, A. S.A., contaba con dicho pronunciamiento judicial previo, en el cual esta Cámara confirmó el reclamo de diferencias salariales del SAC en favor del trabajador H. por insuficiencia técnica del recurso planteado por la demandada.

En dicho antecedente, la jueza de grado, en fecha fecha 12/10/2022, sostuvo que al no estar negada por la accionada la existencia de sucesivos contratos de ajuste ni la fecha de ingreso del accionante a las órdenes de A. S.A. (29/05/1999), la proporcionalidad que señala el Decreto 1078/84 y que, claramente se dirige a aquellos casos en los que en un semestre se haya trabajado menos de los seis meses del período, no se aplica al caso de autos, en donde el trabajador se encuentra bajo las órdenes y a disposición de la demandada en todo momento, con independencia de la cantidad de días navegados. Además, señaló que más allá de los días efectivamente trabajados, el vínculo de dependencia es constante, aún cuando el trabajador goza de francos, vacaciones, enfermedades inculpables o está sin navegar.

En dicha sentencia, anterior al traslado de la presente acción, se expusieron claramente los motivos por los cuales se admitió la demanda interpuesta por el mismo actor, por lo que la demandada no podía ignorar la falta de fundamento de su defensa ni desconocer que el Sr. H. ya había efectuado reclamos anteriormente sobre la correcta liquidación del SAC.

A pesar de ello, la accionada insistió en controvertir la pretensión del actor, abrir la etapa a prueba, lo que dilató la posibilidad del trabajador de percibir a tiempo sus acreencias y lo obligó a recurrir a la vía judicial para el reconocimiento de sus derechos, incumpliendo así el deber de buena fe que debe prevalecer en el contrato de trabajo. Ello me lleva a considerar que la empleadora actuó de manera desaprensiva e indiferente en tanto continúa

en su posición de efectuar la liquidación del SAC de la manera que a su entender le resulta conveniente.

De allí, que no encuentro que el accionar de la demandada haya sido diferente a la mantenida en las demás causas tramitadas ante primera instancia y que fueron confirmadas en esta sede. Por lo cual, considerando los parámetros utilizados en los casos similares, corresponde considerar que forzar nuevamente al mismo empleado a accionar judicialmente para obtener el pago correcto de su aguinaldo, cuando la demandada no puede desconocer cómo debe liquidarse, a la luz de los múltiples fallos en su contra, es una conducta temeraria que, con pleno conocimiento de su falta de razón, retrasa el acceso del trabajador a su dinero en tiempo oportuno.

Por lo expuesto, considerando temeraria la conducta de A. S.A., también propongo al acuerdo acoger el presente agravio para hacer lugar a la multa dispuesta en el art. 275 LCT y condenar a la demandada al pago de dos veces y media la tasa fijada por el B. del C. S.A. para sus operaciones generales, a partir del momento en que cada suma resultara debida y hasta su efectivo pago.

III.- Por lo expuesto, también habré de proponer que se revoque parcialmente el fallo apelado, para hacer lugar a la multa contemplada en el art. 275 LCT por temeridad y malicia, condenando a abonar dos veces y media la tasa que fije el B. del C. S.A. para sus operaciones generales vencidas desde que cada suma fuere debida y hasta su efectivo pago, confirmándolo en todo lo demás que fue materia de agravios.

Atento a que la revocatoria parcial no altera la condición de vencedor y vencido de las partes, ni los emolumentos regulados en la instancia anterior -en tanto al ser regulados en porcentajes se ajustarán automáticamente a la nueva base económica-, no corresponde efectuar la readecuación prevista en el art. 282 del CPCC.

En cuanto a las costas de esta sede, las mismas se imponen a la demandada vencida, en virtud de la manera en que se resuelven los recursos interpuestos y el principio objetivo de la derrota (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a la regulación de los emolumentos, atendiendo a la regulación efectuada en la primera instancia, y a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, entiendo ajustado a derecho, fijar los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. D. M. Z., en un 7,35% y para el Dr. L. N. en el 2,8% del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 13 y 46 de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).

Voto entonces a esta primera cuestión PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. Walter dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

I) REVOCAR PARCIALMENTE el fallo apelado para hacer lugar a la multa contemplada en el art. 275 LCT por temeridad y malicia, condenando a abonar dos veces y media la tasa que fije el B. del C. S.A. para sus operaciones generales vencidas desde que cada suma fuere debida y hasta su efectivo pago, confirmándolo en todo lo demás que ha sido materia de agravios.

II) Imponer las costas de esta sede a la demandada vencida.

III) Regular los honorarios del D. M. Z., en un 7,35%; y los del Dr. L. N., en un 2,80%; en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

Así lo voto.

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

En atención al acuerdo arribado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Walter, fiel expresión del mismo.-

Así lo voto.-

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

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I) REVOCAR PARCIALMENTE el fallo apelado para hacer lugar a la multa contemplada en el art. 275 LCT por temeridad y malicia, condenando a abonar dos veces y media la tasa que fije el B. del C. S.A. para sus operaciones generales vencidas desde que cada suma fuere debida y hasta su efectivo pago, confirmándolo en todo lo demás que ha sido materia de agravios.

II) Imponer las costas de esta sede a la demandada vencida.

III) Regular los honorarios del D. M. Z., en un 7,35%; y los del Dr. L. N., en un 2,80%; en ambos casos sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____064_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA